



POR UNA COLOMBIA
SEGURA Y EN PAZ



EPISTEMOLOGÍA DE **LA EDUCACIÓN POLICIAL**

Hallazgos, proposiciones y reflexiones para el fortalecimiento de la educación policial

INTRODUCCIÓN

La Escuela de Posgrados de Policía "Miguel Antonio Lleras Pizarro", durante la vigencia 2017 desarrollo la investigación institucional titulada "Dirección operativa del servicio de policía. Estación de Policía Chía como estudio de caso" la cual se orientó a resolver algunos vacíos sobre los niveles de responsabilidad en el ámbito de la dirección operativa del servicio de policía en concordancia con el liderazgo policial. Los resultados obtenidos han permitido poner en marcha una propuesta de rediseño curricular en los programas académicos de los oficiales de ascenso en todos los niveles, en el marco de los cambios contemplados en el Círculo Estratégico de Transformación Institucional No. 5 (CETIN 5) que están orientados al Fortalecimiento de la Educación Policial.

HALLAZGOS, PROPOSICIONES Y REFLEXIONES

- ✓ Pregunta de investigación: ¿La dirección policial depende del liderazgo individual?
Se origina desde las limitaciones del Comandante de Policía para la toma de decisiones durante la dirección policial. Las indagaciones preliminares señalaron que la situación se debía, por un lado, a los límites difusos entre la estrategia de seguridad ciudadana y la del servicio de policía, y por el otro, la baja capacidad de liderazgo del Comandante de Policía.
- ✓ Tres criterios de análisis se tuvieron en cuenta para configurar el problema de Investigación: (1) el servicio de policía, como unidad de análisis, (2) la dirección operativa y (3) los programas que oferta la ESPOL, como eventos de análisis.
 - a. El servicio de policía, porque, a partir de sus atributos no se lograba distinguir del servicio público de seguridad ciudadana.
 - b. La dirección operativa porque es una responsabilidad sub-nacional para materializar un servicio público, diferente de la dirección de la organización como responsabilidad nacional del cuerpo de policía.
 - c. Los programas que oferta ESPOL, porque se tiene como supuesto que la tensión se supera cuando se mejore la capacidad de liderazgo del Comandante de Policía.
- ✓ Así, surgió la inquietud por indagar ¿Qué programa educativo se orienta a la Dirección operativa del servicio de policía?
- ✓ Dada la preocupación por aproximarse a los atributos del servicio de policía, se consideró la investigación analítica como base para el diseño de la estrategia con la cual se pudiera proponer un programa educativo para la dirección operativa del servicio de policía.

- ✓ Para lograr objetivo general, se identificó el modelo de policía, luego se estableció el modelo de gestión policial y se describió la dirección operativa del servicio de policía en Chía (Colombia).
Para obtener la evidencia se combinó el paradigma del neo-institucionalismo, con el método analítico y el corpus conceptual que ofrece el direccionamiento policial contemporáneo.
- ✓ El paradigma del neo-institucionalismo político (March & Olsen, 1997) se analiza la influencia del gobierno en el comportamiento de las instituciones a través del "diseño institucional" (Basabe, 2007, pág. 193) o marco institucional (Roth, Neo institucionalismo aplicado a la transformación democrática del estado, 2014).
- ✓ Los componentes del direccionamiento policial contemporáneo (Pierce, 2010) son el entorno complejo (Flynn & Herrington, 2015, pág. 2), el desarrollo organizacional (Batts, Smoot, & Scrivner, 2012) y la dirección policial o liderazgo institucional (Fyfe, et. al, 1997, págs. 120-121).
- ✓ **El entorno complejo**; se refiere a los cambios y al conjunto de interacciones que se generan entre las estructuras política, administrativa e institucional, a través de prescripciones o reglamentaciones (Barandarian, 2002) que impone el gobierno, las cuales influyen o constriñen el comportamiento de las instituciones en el sistema político.
- ✓ **El desarrollo organizacional** se refiere a la dinámica de funcionamiento del cuerpo de policía respecto de la organización, la dirección, y la operación para que, mediante la prestación del servicio de policía, se logren los objetivos políticos y se alcancen los fines institucionales.
- ✓ **Y la dirección policial** es la responsabilidad que se encuentra en el pináculo de la estructura jerárquica de la operación del servicio de policía a cargo del Comandante de Policía.
- ✓ Se describen los principales modelos de policía en Estados democráticos, que se hallaron en la literatura y que refieren la tradición anglosajona y continental europea. Allí se presentan argumentos para afirmar que el modelo de policía que prevalece en Colombia es el gubernativo dada la dependencia jerárquica y funcional del cuerpo de policía a los gobiernos, nacional y sub-nacionales.
- ✓ Mediante la combinación de elementos conceptuales y prácticos, se elabora la abstracción de interacción y se ofrece evidencia sobre la importancia del modelo de gestión policial, como elemento conceptual que articula el mandato policial con la ejecución del servicio de policía.

- ✓ Se ofrecen los resultados obtenidos luego de contrastar la abstracción de interacción y la taxonomía del servicio de policía con la práctica del Comandante de Policía en el municipio de Chía (Colombia). Las inferencias que de ello se generaron, son base para que, integradas a la noción de profesionalización policial basada en evidencia empírica, se consideren para el fortalecimiento de la educación policial.
- ✓ La conclusión más relevante de esta investigación es que los gobiernos, nacional y sub-nacionales, mediante la imposición de objetivos, fines y medios, moldean y constriñen la dirección operativa del servicio de policía.
- ✓ Esto es justamente lo novedoso de estos resultados de investigación, que ofrecen un inventario de conceptos y fenómenos íntimamente relacionados con el servicio de policía. La expectativa de uso práctico, es que este insumo se constituya en la base conceptual para el diseño curricular de los programas de educación policial.
- ✓ El alcance de esta investigación, una propuesta de Especialización en Dirección Operativa del Servicio de Policía, dada la naturaleza de estudios pos-graduales de la ESPOL. Esta propuesta, que inicia con un análisis de contexto y finaliza con una malla curricular, se puso en consideración del Comité Académico de ESPOL el pasado 14 de noviembre de 2017, instancia que decidió elevar la consulta de viabilidad al Consejo de Facultades de la institución de educación superior, Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional.
- ✓ Dentro de los hallazgos importantes se identificó la *“Indiferenciación de responsabilidades”*, puesto que al no existir, en la práctica, una división formal de responsabilidades para la dirección operativa del servicio de policía, eventualmente, no hay una diferenciación de funciones, y aunque el Comandante de Policía, según el instrumento de seguimiento integral y medición a la gestión de comandantes, responde por todo, esto puede generar algunas de las siguientes situaciones:
 - a. Distribución informal de responsabilidades entre los mandos de la Estación de Policía.
 - b. Incumplimiento de funciones por no disponer de mecanismos de gestión que le permita visualizar el estado de los procesos.
 - c. Desatención en la gestión gerencial, administrativa y operativa dada la cantidad de indicadores.

Para el análisis de este fenómeno se tomaron, como patrones de referencia, la propuesta de la desaparecida Central Police Training and Development Authority (CPTDA) (Mitchell & Casey, 2010, pág. 34 y 36) y la Agrupación de cargos por niveles de responsabilidad que plantea la propuesta del Modelo Holístico de Liderazgo Policial - MHLP de la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional de Colombia.



Ilustración 15. Distribución de responsabilidades para la dirección operativa del servicio de policía (izquierda) y dirección de un cuerpo de policía (derecha).

- ✓ En este caso se advierte que, en la propuesta de la Policía Nacional, no es clara la diferenciación de responsabilidades entre los actores encargados de la dirección de la organización y los encargados de la dirección operativa del servicio de policía.
- ✓ Esta distinción, además de cumplir una función como recurso de análisis, también ayudaría en la práctica a diferenciar el desempeño de los actores. Los investigadores consideran que la propuesta de Margaret Mitchell & John Casey, es más afín con la dirección operativa del servicio en la Estación de Policía Chía. Una vez presentada la propuesta del CPTDA al Comandante de Policía, afirmó:
 - "Aquí en la Estación yo velo por la gestión (voy a la alcaldía, asisto a las reuniones) y la administración, es decir, asegurar los recursos. Y el subcomandante, que es un Subteniente, se encarga de la supervisión y control, en la parte operativa (Comandante de Policía Chía, 2017)"
 - De esta afirmación se elucida que el Comandante de Policía en Chía asume la dirección policial y la administración policial como responsabilidades en la Estación de Policía, mientras que la supervisión y control policial, queda a cargo del Subcomandante.
- ✓ En la propuesta de la Policía Nacional, se da por cierto que la dirección sólo es una responsabilidad de los oficiales Generales y Coroneles. Esto es válido para la dirección de la organización en el ámbito nacional. Sin embargo, en la dirección operativa del servicio de policía, se practica la dirección policial a nivel subnacional, como representación de la organización a través del Comandante de Policía. Además, en la realidad de Colombia, este tipo de dirección policial es desarrollada tanto por oficiales como por suboficiales y mandos ejecutivos.
- ✓ La planeación formal y contingente, la superposición organizacional y la indiferenciación de responsabilidades, como se dice en el argot policial, ya se conoce como producto de la práctica y el voz a voz, pero no estaba sistematizada la experiencia. No se tenía una

lectura compleja y sistemática. Este es el valor concreto de este análisis, como una aproximación limitada e imperfecta, que ayuda a argumentar el constreñimiento al que está sometido el Comandante de Policía.

- ✓ Con fundamento en la situación antes descrita se presenta como segunda proposición, que se debe implementar un instrumento de gestión policial acorde con la realidad sub-nacional del servicio de policía, a través del cual se logre: 1- Articular las asignaciones del plan de acción de la Policía Nacional, con la planeación estratégica sub-nacional. 2- Promover el análisis de demanda de vigilancia policial basada en los requerimientos ciudadanos que hoy son cotidianos, directos, in situ e informales. 3- Favorecer la entrega y el empalme de la Estación de Policía entre un Comandante de Policía y otro. 4- Distribuir las responsabilidades de entre los mandos (oficiales, suboficiales y mandos ejecutivos) de la Estación de Policía, con el propósito de apoyar la labor de las patrullas de vigilancia policial. A continuación, se observa una propuesta a partir de la comparación hecha con la siguiente ilustración:

Tabla 12. Distribución de responsabilidades por cargo en una Estación de Policía.

RESPONSABILIDADES	CARGO
Dirección policial	Comandante de Policía
Administración policial	Subcomandante de policía
Supervisión y control policial	Oficiales de turno de vigilancia o Comandantes de Sección de Vigilancia.

Tabla 13. Cargo, grado y responsabilidades en la Policía de Victoria según descripción de la APPSC (Mitchell & Casey, 2010, p. 38).

CARGO	GRADO	RESPONSABILIDADES
Supervisor	Sargento superior	Administra el personal y prepara, promueve, implementa y evalúa los planes de acción a nivel local. Promueve y contribuye con el proceso de planeamiento de administración organizacional.
Jefe	Inspector	Administra estratégicamente, apoya y coordina la prestación de servicios con responsabilidad por el costo de calidad, de efectividad y el nivel de resultados. Desempeña una función dentro de la cartera distrital/regional para lograr un cambio cultural.
Jefe-Ejecutivo	Comisario	[Las mismas funciones directivas de arriba]. Participa y ofrece contribuciones bien fundamentadas sobre el diseño y la implementación de planes de administración divisionales y departamentales. Representa a la división o al departamento mediante presentaciones orales y escritas autorizadas.
Ejecutivo	Comisionado	Lleva adelante el desarrollo y la implementación de políticas, prácticas y servicios organizacionales. Garantiza la prestación efectiva y eficiente de servicios. Conduce y desarrolla un equipo efectivo.

- ✓ Evaluar el desempeño del Comandante de Policía, en función de la dirección operativa del servicio de policía y a los demás mandos, por sus responsabilidades en la operación del servicio de policía.
- ✓ Como se puede apreciar, la dirección operativa del servicio de policía requiere formación profesional como requisito de idoneidad, para desempeñarse en cada cargo según las responsabilidades de dirección policial, administración policial, supervisión y control policial y vigilancia policial. Por eso es que, como proposición de este análisis, y dada la naturaleza de la ESPOLE en programas de posgrados, se considera pertinente ofrecer un programa de Especialización en Dirección Operativa del Servicio de Policía (Pizano, 2017). Esto plantea algunos desafíos, tales como:
 - a. La educación superior policial (modelo profesional) en una estructura de mando y control (modelo burocrático-militar), estimula la desintegración social de la organización.
 - b. Gestionar ante el Ministerio de Educación Nacional el registro calificado del programa de Especialización que aquí se propone.
 - c. Un plan de desarrollo profesoral. Preparar profesores para enseñar, desde distintas disciplinas, los atributos de la dirección operativa del servicio de policía.
 - d. Investigación científica: la ESPOLE debe privilegiar el servicio de policía como objeto de investigación, para que el conocimiento sea la base del diseño curricular.
 - e. Enfoque de profesionalización. Adoptar el marco conceptual de profesionalización policial basada en evidencia empírica, (Sherman, 1978), (Lynch, 1979) y (Sherman, 2017).
- ✓ La dirección operativa del servicio de policía implica un conocimiento profundo sobre los atributos de los distintos modelos de policía, y para el caso particular del modelo de policía gubernativo. Este saber contribuye a que el Comandante de Policía, en su desempeño, reconozca en el proceso electoral, las motivaciones de las futuras reglamentaciones que tendrán influencia en el mandato policial. Por su parte la organización debe tomar conciencia de que el modelo de policía moldea a la organización.
- ✓ Quizás en razón a que el modelo de policía es gubernativo, el servicio de policía se rige bajo el modelo de gestión que impone la función pública para todas las instituciones del Estado. Esto plantea un desafío para la dirección de la organización en aspectos como la desconcentración.
- ✓ Según lo anterior, los caracteres diferenciadores de la Policía Nacional que no son compatibles con el modelo integrado de planeación y gestión - MIPG, podrían, eventualmente, tener relación con las dificultades que enfrenta el Comandante de Policía durante la dirección operativa del servicio de policía. Este aspecto requiere mayor profundización mediante investigación científica.

- ✓ Las dificultades que el Comandante de Policía debe gestionar en el ámbito sub-nacional, no son un simple problema de liderazgo individual. Estos problemas tampoco, se resuelven sólo con programas educativos. La dirección de la organización debe reconocer las tensiones y desarrollar acciones concretas en el ámbito nacional para que se produzcan consecuencias que favorezcan la dirección operativa del servicio de policía.
- ✓ Finalmente, con esta investigación queda claro, que no todo está claro, respecto de los atributos conceptuales que componen el servicio de policía y mucho menos los fenómenos asociados a este servicio público, el cual está subsumido en la tradición de la seguridad ciudadana.
- ✓ El valor agregado de la investigación "Dirección operativa del servicio de policía - Estación de Policía Chía como estudio de caso" para la Escuela de Postgrados de Policía "Miguel Antonio Lleras Pizarro" es el impacto directo que esta tuvo en la mejora del proceso interno de educación policial. Prueba de lo anterior, es que varios de los productos que se obtuvieron en cada una de las fases (videos, Word paper, boletines, entre otros) se van a utilizar en el desarrollo de las cátedras de los programas de diplomado y especialización. Además, la base conceptual - servicio de policía- se está constituyendo en el referente para el rediseño curricular. De igual forma, se debe resaltar que, de manera contingente, algunos de los productos de la investigación se entregaron al equipo de trabajo de CETIN 5, como insumos para los grupos de discusión.

EPISTEMOLOGIA DE LA PROFESIONALIZACION POLICIAL

Con el tiempo, la función de la Policía ha evolucionado, y el ambiente en el cual se exige que se desempeñe requiere la capacidad de ejercer un sano juicio y de tener un conocimiento técnico en un amplio espectro de situaciones complejas. La policía posee una discreción considerable en la aplicación de las leyes y los procedimientos, la cual debe aplicar de manera ética en una sociedad de alerta y litigiosa. La condición de artesanos de la Policía ya no es apropiada. Hoy se necesita de su profesionalismo para contribuir a cumplir con las exigencias sofisticadas y las expectativas actuales y futuras que se tienen para los agentes de todas las áreas, pero en particular de la comunidad.

Si bien algunos sostienen que la profesionalización es un proceso evolutivo natural, otros afirman que la profesionalización completa solo se logrará mediante la reorganización y la reestructuración radical de las organizaciones de la Policía a partir del modelo militarista actual. Afirman que se necesita un nuevo modelo propicio para agentes profesionales de policía, donde el control se ejerza a través de la libertad profesional (Maravelias, 2003).

DEFINICION DE PROFESIONALIZACIÓN

Quizá cualquier discusión sobre la profesionalización podría comenzar mejor con alguna clasificación de la terminología. Profesión, profesional, profesionalismo, profesionalización son todos términos que se utilizan con libertad y, con frecuencia, uno por otro con lo cual se confunden sus significados tradicionales. Muchas de las personas que brinda un servicio a cambio de una recompensa-profesiones que van desde agentes de bienes raíces hasta esteticistas se refieren a sí mismos como "profesionales". No obstante, cuando hablamos de "profesiones" tendemos a asociar el término con una condición ocupacional, tal como la que consiguieran médicos, abogados, Arquitectos y, más recientemente, enfermeras, por nombrar algunos. Mientras que se han emprendido una gran cantidad de estudios y se ha escrito una vasta cantidad de literatura, no hay mucho acuerdo acerca de una única definición que resuma la noción o defina una profesión. Quizá la mayor discusión sea la que se ha dado durante varias décadas dentro de la disciplina de la Sociología.

Barber (1963, p.671) observa que "el consenso teórico y metodológico todavía no es tanto entre los sociólogos como para que haya un acuerdo absoluto acerca de la definición de "las profesiones". Dingwall (1976, p.331) reconoce que el concepto de profesión" es notorio por la adversidad de sus definiciones y el uso que dé el hacen los sociólogos.

EL ENFOQUE TAXONÓMICO

El enfoque que ha prevalecido para definir profesiones-Catalogado por Klegon (1978) como "Enfoque Taxonómico" implica el uso de una lista de atributos particulares para distinguir a las profesiones de aquellas ocupaciones que no son profesiones, para lo cual cita a los siguientes autores:

Greenwood (1957)	Moore (1976)	Witham (1985)
<ul style="list-style-type: none"> a. Cuerpo teórico sistemático b. Autoridad profesional c. Sanción comunitaria d. Códigos éticos e. Cultura profesional 	<ul style="list-style-type: none"> a. Ocupación de tiempo completo b. Compromiso con una vocación c. Identificación con sus pares(Con frecuencia en organizaciones formalizadas) d. Posesión de conocimientos y habilidades esotéricas pero útiles (basados en una capacitación o educación especializada de duración excepcional y quizá de dificultad excepcional) e. Orientación de servicio f. Autonomía profesional 	<ul style="list-style-type: none"> a. Opera como un cuerpo organizado de conocimientos, aumentado y refinado en todo momento b. Implica un periodo de capacitación/educación extenso c. Opera para servir mejor a sus clientes d. Opera de manera autónoma y ejerce control sobre sus miembros e. Desarrolla una comunidad de practicantes través de estándares profesionales f. Aplica un código de ética y comportamiento g. Establece estándares uniformes de práctica h. Brinda movilidad profesional completa.

Otro método popular para definir una profesión es ofrecer un relato, que incluye muchos de los atributos, tales como los ofrecidos por el consejo Australiano de profesiones (Southwick, 1997, en la comisión Australiana de la competición y el consumidor de 2006), que define la profesión como:

“Un grupo disciplinado de individuos que se adhieren a altos criterios éticos y los mantienen, y a quienes el público reconoce como poseedores de conocimientos y habilidades especiales en un cuerpo de aprendizaje ampliamente reconocido y organizado, derivado de la educación y la capacitación recibida en un alto nivel, y a quienes están preparados para ejercer dicho conocimiento y esas habilidades a favor del interés de otras personas. Inherente a esta definición es el concepto de que la responsabilidad por el bienestar, la salud y la seguridad de la comunidad tendrá precedencia por sobre otras consideraciones”

Desde esta perspectiva, la Escuela de Postgrados e Policía adopta siete (7) criterios o atributos para incorporarlos al estatuto epistémico para la adecuación de la formación policial en el nuevo contexto de país.



Fuente: elaboración COEST - ESPOL

EL ENFOQUE DE LAS ESTRATÉGIAS

Desde entonces, el enfoque de los "atributos" ha recibido muchas críticas (por ejemplo: Greenwood, 1957;Goode,1960;Barber,1963) y están bien documentadas las deficiencias de dichas teorías (Johnson, 1972;Roth,1974; parry y Parry,1976; Saks,1983): La crítica general ha sido que dichos modelos " no aprecian la naturaleza dinámica y procedimental de la profesionalización"(Allen,1991,p.52).

Klegon (1978) ofreció un enfoque un tanto diferente al identificar dos dinámicas; una interna y otra externa. Afirma que mientras la dinámica interna se relaciona con estrategias que utiliza la profesión (Códigos de ética, etc.) es la externa que los estudios previos han desatendido en gran medida, y que se relacionan con el control de otras fuerzas institucionales y disposiciones de poder".

Allen, en su estudio de 1991, expreso que las ocho principales estrategias de Klegon para la profesionalización necesitan ubicarse dentro de cuatro esferas de influencia:

Esferas de influencia	Estrategias de Klegon para la profesionalización
<ul style="list-style-type: none"> • Económica • Política • Social • Intelectual 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Formulación de un código de ética</u>: Una vez formulado dicho código, debe promoverse como símbolo del deseo de que la profesión sirva al público. 2. <u>Delineación del área de especialidad</u>: el campo exclusivo de ejercicio debe definirse y protegerse de su invasión. El fundamento de conocimientos de la profesión valida el derecho profesional. 3. <u>Control de la educación y el ingreso</u>: La educación debe ser universitaria y debe tener un cuidadoso control de la(s) Asociación(es) profesional (es).Es posible que se necesite recibir más educación antes de ingresar en la (s) asociación(es). 4. <u>Definición de niveles de competencia</u>: Promoción de diferentes clasificaciones de membresía en base al prestigio y la condición de quienes logran un más alto nivel de habilidad 5. <u>Determinación de criterios</u>: valiéndose de su autonomía, la profesión determinara sus propios criterios de ejercicio 6. <u>Desarrollo de la Imagen</u>: Promoción pública de una imagen positiva de la profesión, y al convencer al público de su profesionalismo, la ocupación recibirá a cambio el reconocimiento profesional y la condición de profesión.

	7. <i>Unificación Profesional</i> : La profesión debe estar unida ya que la división en facciones socaba la confianza pública.
	8. <i>Logro de una relación con el Estado</i> : Se requiere y se logra una relación balanceada con el Estado a través del reconocimiento y el registro legislativo (Allen, 1991, pp53-54).

UNA PLATAFORMA PARA LA PROFESIONALIZACIÓN

Proyecto 1. Desarrollo continuo de competencias

Establecidos con el objeto de ofrecer un desarrollo continuo de competencias, títulos, capacitación y materiales de evaluación para requisitos del sector de educación y capacitación vocacional. En particular identificando las áreas de especialización dentro de la labor policial no cubiertas por el paquete de capacitación de la seguridad pública.

Proyecto 2. Un Marco de títulos para la policía.

Este proyecto, que utiliza el modelo profesional de practicante de policía, supervisor, administrador ejecutivo y especialista, apunta a reconocer las habilidades y el conocimiento expresado en los requisitos necesarios en el contexto policial, mientras que a la vez ofrece un mecanismo para planear las instrucciones de educación. Este proyecto apuntaba a proponer, a la larga, un marco de requisitos de educación para la Policía que incorporara exigencias vocacionales y resultados de educación superior basados en habilidades.

Proyecto 3. Una Declaración de Ética de la Policía.

El objetivo de este proyecto es establecer una declaración de Ética. Si bien reconoce los códigos de conducta y ética de cada jurisdicción, el proyecto intentara articular una declaración común que desarrollara los estándares existentes para convertirse en la cabecera de la labor policial en un estado. Se pretende que la declaración resultante se publique, anuncie y promocióne

Proyecto 4. Requisitos educativos mínimos para los practicantes (Patrulleros)

Dirigido a reconocer que todas las jurisdicciones ahora entregan el diploma de seguridad pública (labor policial) o uno equivalente como requisito mínimo para la confirmación de la tarea de agente o un nombramiento permanente.

Proyecto 5. Estándares de reclutamiento (Incorporación)

El objetivo de este proyecto es establecer estándares de requisitos sostenibles y defendibles, además de la educación, para el ingreso a la profesión policial. Estos

estándares incluirán la consideración de la integridad personal, la experiencia y las aptitudes conductuales, físicas y psicológicas para la admisión a la profesión, así como la oportunidad para dicha admisión. Los factores potencialmente excluyentes, tales como presentaciones frente a los tribunales, historial delictivo o de infracciones de tránsito o condenas e historial médico, también se tomarán en cuenta.

Proyecto 6. Movilidad Profesional

A pesar de que la movilidad entre agencias de policía se haya venido examinando desde hace varios años y haya generado muchos informes, no se ha desarrollado un verdadero modelo o mecanismos para permitir que se considere la implementación. El Objetivo de este proyecto es identificar un modelo de movilidad factible y permitir mecanismos para la movilidad entre agencias de Policía con transferencia de rangos, niveles y funciones.

Proyecto 7. Transición de la educación y capacitación vocacional a la educación Superior.

La mayoría de las jurisdicciones se han abocado, de manera individual, a los requisitos de educación superior, y una cierta cantidad tienen arreglos vigentes con proveedores de capacitación vocacional y Universidades de diferentes niveles. El objetivo del presente proyecto es reunir los vínculos existentes para identificar y desarrollar un marco modelo para el traspaso y la transición desde la educación vocacional a la superior. En reconocimiento de que la profesión policial requiere tanta capacitación basada en habilidades como educación basada en conocimientos. Este proyecto tomara en consideración problemas que incluyen la consistencia de puntajes o créditos avanzados de cursos de educación y capacitación vocacional relevantes para programas de educación superior y regularidades de transición en el marco de requisitos policiales.

OBJETIVOS INTEGRALES FUNDAMENTALES

Seis objetivos integrales fundamentales para lograr la condición de profesionalismo absoluto de la Policía a saber:

1. Desarrollo de una definición de la profesión Policial.
2. Implementación de una educación universitaria para la labor policial.
3. Desarrollo de un cuerpo de conocimientos
4. Propuesta de un desarrollo profesional continuo
5. Desarrollo de registro estándares para la labor policial.
6. Establecimiento de un cuerpo profesional para la labor policial.

GLOSARIO

A continuación, encuentra un glosario de términos con el fin de comprender el servicio de policía, sus atributos y características en el territorio nacional y subnacional.

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA DIRECCION OPERATIVA DEL SERVICIO DE POLICÍA

SERVICIO DE POLICÍA

Es un servicio público esencial, centralizado, especie de la seguridad pública, cuyos objetivos son la preservación del orden interior, el control y la prevención de la delincuencia mediante el eventual uso de la fuerza legítima para el mantenimiento del orden público.

NIVELES DE RESPONSABILIDAD DEL SERVICIO DE POLICÍA

DIRECCIÓN POLICIAL (CONDUCCIÓN)

Desarrollada por el comandante de estación quien tiene a su cargo adecuar la visión estratégica institucional a la realidad de la política fijada por la administración pública subnacional para el mantenimiento del orden público.

ADMINISTRACIÓN POLICIAL

Desarrollada por el segundo en grado de la estación de policía quien tiene a su cargo anticipar el comportamiento del orden público y asegurar la disponibilidad de recursos necesarios para alcanzar la visión estratégica.

SUPERVISIÓN Y CONTROL POLICIAL

Desarrollada por mandos de primera línea quienes tienen a su cargo garantizar la rigurosidad de los procedimientos de la vigilancia policial para obtener los resultados para alcanzar las metas de la organización, a la vez que debe asegurar la integridad policial.

VIGILANCIA POLICIAL

Es el servicio más visible, reconocido y demandado. A través de la cual se satisfacen las demandas ciudadanas de manera directa, cotidiana e in-situ. Se Desarrolla por los patrulleros o agentes policiales quienes materializan las acciones orientadas al logro de resultados en materia de control y prevención de la delincuencia.

FENÓMENOS DEL SERVICIO DE POLICÍA

CARGA BUROCRÁTICA

Fenómeno del servicio de policía que se configura por la alta especialización, la necesidad de tener contacto con el ciudadano para el logro de los objetivos, baja capacidad operativa y alta generación de requerimientos dirigidos a la patrulla de vigilancia policial.

DESCARGA DEL MANTENIMIENTO DEL ORDEN PÚBLICO

Fenómeno del servicio de policía que se configura por la confusión frente a la responsabilidad del mantenimiento del orden público, por considerar la perturbación del orden público como sinónimo de delincuencia y por la forma de dependencia funcional del cuerpo de policía al gobierno sub-nacional.

MODELO DE GESTIÓN POLICIAL AJUSTADO

Fenómeno asociado a la gestión del servicio de policía que se configura cuando la autonomía es relativa en el cumplimiento de los objetivos (mandato policial), el servicio de policía es basado en el mantenimiento del orden público, se da alta centralización en las asignaciones y se hace combinación de atributos de diferentes modelos de gestión policial para dar respuesta a las asignaciones burocráticas y requerimientos.

PLANEACIÓN CONTINGENTE

Fenómeno del servicio de policía que alude a la predisposición para dar respuesta a los requerimientos informales que formula el gobierno, la organización y los ciudadanos en la cotidianidad.

PLURALIDAD DE MANDATOS POLICIALES

Fenómeno del servicio de policía que se configura mediante las prescripciones, a veces contradictorias, que contienen los mandatos policiales de los gobiernos nacional y sub-nacionales, a los que el cuerpo de policía tiene una dependencia jerárquica y funcional, respectivamente.

PLURALIDAD DE ÓRDENES

Es un fenómeno del cuerpo de policía en el que se da la colisión de sistemas normativos ya que el gobierno a través del cuerpo de policía se enfrenta a "diferentes grupos opositores que compiten entre sí para imponer orden" mediante sistemas normativos (conjunto de normas) y esquemas de vigilancia.

PLURALISMO INSTITUCIONAL

Es un fenómeno del cuerpo de policía que se configura cuando más de una instancia de gobierno comparte responsabilidades sobre determinadas tareas.

SUPERPOSICIÓN ORGANIZACIONAL (ORGANISATIONAL OVERLAPS)

Es un fenómeno de la gestión del servicio de policía que se define como la centralización de decisiones por parte de distintos actores. (...) un modelo decisor con una pluralidad de actores y procesos en el cual, de manera abierta o encubierta, puedan presentarse múltiples situaciones de veto.

VIGILANTISMO

Es un fenómeno propio del Estado neoliberal, la intersección entre dos tendencias de la transformación del Estado bajo la globalización: la desregulación de la seguridad y el aumento de la represión estatal. Se refiere a la toma de la ley en manos de los ciudadanos, prácticas de seguridad que son excluyentes y opresivas, aunque no salgan del Estado, sino de las demandas de seguridad de la población.

GLOSARIO SERVICIO DE POLICÍA

A

ALTA DIRECCIÓN DEL SERVICIO DE POLICÍA

Función administrativa centralizada, que se refiere a la formulación y gestión del plan estratégico institucional del cuerpo de policía para el mantenimiento del orden público.

ASIGNACIONES BUROCRÁTICAS

Es un atributo del servicio de policía que consiste en solicitudes formales incluidas en los instrumentos de gestión cuya ejecución impacta la evaluación del desempeño individual y de la organización. Las asignaciones pueden ser burocráticas (de la organización) y políticas (del gobernante).

AUTONOMÍA POLICIAL

Es un atributo de la organización que consiste en la proscripción contra ciertos tipos de intervención externa (especialmente política o de grupos de presión) o influencia en la toma de decisiones por el cuerpo de policía con respecto a una gama limitada de asuntos.

C

COMANDANTE DE POLICÍA

Líder institucional quien por delegación de la Policía Nacional es el responsable de la dirección operativa del servicio de policía en el ámbito sub-nacional.

CONTROL DE LA DELINCUENCIA

Función de protección de la sociedad respecto de los delincuentes que, bajo la doctrina de la represión de la conducta delictiva (opuesto al modelo de debido proceso) y mediante la justicia penal, aplican métodos combinados entre la vigilancia policial y la investigación criminal para la reducción la delincuencia.

D

DEMANDA DE VIGILANCIA POLICIAL

Es un atributo del servicio de policía que se refiere a los requerimientos directos, cotidianos, informales e *in situ* que, en materia de protección y regulación del comportamiento social, los ciudadanos esperan se satisfagan por parte de la patrulla de vigilancia policial.

DIRECCIÓN INTERMEDIA DEL SERVICIO DE POLICÍA

Función administrativa desconcentrada, que se refiere a la gestión pública sub-nacional de los planes del cuerpo de policía para el mantenimiento del orden público.

DIRECCIÓN OPERATIVA DEL SERVICIO DE POLICÍA

Función ejecutiva desconcentrada, que se refiere a la gestión pública sub-nacional del cuerpo de policía respecto de la preservación del orden interior, el control y la prevención de la delincuencia para el mantenimiento del orden público.

DISCRECIONALIDAD POLICIAL

También conocido como poder de apreciación o automatización profesional, es un principio que rige la actuación del profesional de policía para valorar, adecuar a la norma, decidir prontamente e intervenir sobre situaciones particulares en las que se pone en tensión los fines institucionales con los particulares de individuos y grupos sociales.

E

ESTRUCTURA POLÍTICA

Son espacios no sólo de interacción de los actores sino también reguladoras de estrategias individuales y catalizadoras de acuerdos a través de la formación de equilibrios inducidos. Allí se configuran las imposiciones, prescripciones o reglamentaciones a través de decisiones políticas y actos administrativos.

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

Es un modelo organizativo que contiene la ideología que debe ser observada por las instituciones del sistema político, porque de ella depende el estilo de dirección que adoptan.

ESTRUCTURA INSTITUCIONAL

La organización de acciones para cumplir la función de ejecución en el sistema político (la administración pública), por lo que se le asignan los medios a través de políticas públicas, para, de esta forma, proveer de manera material los servicios públicos con los que se satisfacen las necesidades de los ciudadanos.



FINES INSTITUCIONALES

Conjunto de principios, valores, intereses y objetivos productibles, factibles, realizables y posibles de existir, que se constituyen en el cemento que une a la estructura política, administrativa e institucional del sistema político.



LIDERAZGO ADMINISTRATIVO

Función, especie del liderazgo público, desarrollada por servidores públicos para cumplir las directrices de los superiores y dirigir instituciones grandes y complejas, a la vez

LIDERAZGO CÍVICO O SOCIAL

Función, especie del liderazgo público, en la que el desempeño de los actores que están por fuera del gobierno (élites políticas) se dirige a la ejecución, promoción, vigilancia y evaluación de la política pública.

LIDERAZGO POLÍTICO

Función, especie del liderazgo público, que desempeña el gobernante en torno a una serie de desafíos estratégicos y recurrentes que enfrentan las sociedades y sus gobiernos.

LIDERAZGO PÚBLICO

Función que desarrollan las personas en una institución del Estado para que la acción gubernamental sea efectiva y democrática. Se clasifica en político, administrativo y cívico o social.

M

MANDATO POLICIAL

Es un contrato, precepto u orden que contiene las asignaciones que el gobierno le impone al cuerpo de policía para el logro de los objetivos.

MODELO DE GESTIÓN POLICIAL

Es un sistema organizativo a través del cual se busca adaptar la actuación del cuerpo de policía a la realidad social de cada momento para que, mediante la prestación del servicio de policía, se responda de manera adecuada a las demandas de la sociedad compleja.

MODELO DE POLICÍA

Conjunto de reglamentaciones y decisiones con las que el gobierno encuadra el comportamiento de los individuos, grupos sociales e instituciones del sistema político para la imposición del orden público.

O

ORDEN PÚBLICO

Un fin común del gobierno y el cuerpo de policía.

Garantizar las condiciones mínimas de convivencia y el ejercicio de los derechos y libertades es una responsabilidad del sistema político en su conjunto; y de allí la importancia de las restricciones (poder legislativo) y las reglamentaciones (Poder Ejecutivo) contenidas en el modelo de policía, las cuales tiene por propósito imponer un orden vigente (Orden Público) para alcanzar los demás "fines institucionales" (Basabe, 2007, pág. 197). Es decir, el fin del cuerpo de policía es el orden público que es el mismo fin del gobierno y no los fines sociales de los ciudadanos.

OBJETOS DE CONTROL

Se refiere a las fuentes de dominación, mecanismos de coerción, las normas y los estímulos a través de los cuales se logra adecuar la conducta de los miembros de la sociedad global.

P**PRESERVACIÓN DEL ORDEN PÚBLICO INTERIOR**

Es una función asignada al cuerpo de policía que consiste en la imposición de las reglamentaciones y la defensa de las decisiones del gobierno dada su dependencia jerárquica y/o funcional a éste.

PRESERVACIÓN DE LA DELINCUENCIA

Función (surgida a mediados del siglo XIX) multisectorial, multidisciplinar e integrada, que, bajo el liderazgo del gobierno, consiste en la formulación e implementación de políticas, estrategias, programas y proyectos de inversión, orientados a condicionar los comportamientos ciudadanos que amenazan con perturbar la convivencia para disuadir a delincuentes y mejorar la seguridad ciudadana.

R**REQUERIMIENTOS**

Son solicitudes informales y cotidianas que, si bien contribuyen al desarrollo de la organización, el logro de objetivos políticos y la satisfacción de demandas ciudadanas no hacen parte de la evaluación del desempeño individual ni del cuerpo de policía.

V**VIGILANCIA POLICIAL**

Función del cuerpo de policía que, mediante la aplicación de los elementos de control, observa, informa (lo anormal, mediante reporte y registro), regula, protege, instruye, inspecciona, registra y emite órdenes coactivas a los ciudadanos de manera individual y colectiva para el mantenimiento del orden público.