3º Jornadas de Estudios Sociales sobre Delito, Violencia y Policía. 4º Congreso de Seguridad Ciudadana de la UNVM. Universidad Nacional de Villa María, Villa María, 2024.

La formación de los Recursos Humanos Policiales en escenarios institucionales de crisis cuasi permanentes.

Barbera, Nicolás.

Cita:

Barbera, Nicolás (2024). *La formación de los Recursos Humanos Policiales en escenarios institucionales de crisis cuasi permanentes. 3º Jornadas de Estudios Sociales sobre Delito, Violencia y Policía. 4º Congreso de Seguridad Ciudadana de la UNVM. Universidad Nacional de Villa María, Villa María.*

Dirección estable:
https://www.aacademica.org/3jornadas.de.estudios.sociales.sobre.delito.violencia.y.policia.4.congreso.de.seguridad.unvm/2

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/eqcx/a2X

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org*.

Título: “La formación de los Recursos Humanos Policiales en escenarios institucionales de crisis cuasi permanentes”

Eje Temático: “Condiciones de trabajo/servicio, saberes, criterios y habilidades en la labor profesional”

Autor: Lic. Nicolás Barbera. Docente de la Asignatura Comportamiento Organizacional de Instituciones de Seguridad. Licenciatura en Seguridad. Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Villa María. nbarbera@unvm.edu.ar

Palabras Claves: profesionalización, hipercambiante, protocolos

Los actores del ámbito provincial de la Política de Seguridad Urbana transitan periodos de tensión institucional producto de una combinación de factores, derivados fundamentalmente del impacto que tienen una categoría de problemáticas del campo de acción e intervención policial actual en el marco de una realidad social cada vez más dinámica y compleja. Entre otras se podrían enumerar:

- ✓ continuidad y crecimiento de la cantidad de hechos delictivos en el plano de la seguridad urbana, con la violencia como rasgo distintivo de las mismas,
- ✓ mayor dinámica en el desplazamiento espacial y de los tipos de delitos más violentos,
- ✓ una proyección en el corto y mediano plazo de un contexto de alta conflictividad social.

Es en estos momentos donde se debe prestar debida atención, a las distintas instancias del proceso de formación de los Recursos Humanos Policiales. En este contexto, es clave repasar y analizar cuestiones como:

- ✓ la preparación al momento de tener que aplicar la fuerza,
- ✓ el nivel de entrenamiento que tienen o necesitan para hacerlo,
- ✓ sus conocimientos sobre la escala gradual de su uso y la templanza para no cometer excesos y abordar profesionalmente una situación de violencia,
- ✓ el estado de salud físico y mental del personal

Entre un “mar de dudas”, que no puede ni debe convertirse en resignación de los actores institucionales involucrados, algunas certezas. Una que parece haber venido para quedarse: la necesidad de insistir en la aplicación de procesos de profesionalización policial sólidos y continuos, aun en escenarios como los descriptos. Este aspecto, implica para las autoridades a nivel gubernamental y de la propia institución policial un seguimiento y atención de tipo permanentes. Aunque se traten de aspectos institucionales menos visibles. Pensar modelos de gestión más flexibles y permeables ante contextos hipercambiantes. En este sentido, se puede resaltar la utilidad –como herramienta de gestión- de los denominados “protocolos de actuación

policial". Ante la posibilidad de una radicalización de estos escenarios en el corto y largo plazo, al menos, se imponen rápidas respuestas institucionales y los Protocolos aparecen como la herramienta más "a mano" a la hora de lograr actualizaciones de corto y mediano plazo en situaciones como las del uso de la fuerza o la violencia familiar, por citar algunos casos.

Desde un enfoque jurídico cumplen varias funciones.

- ✓ Interpretativa e integradora: coadyuvan a interpretar la legislación y ponerla en "acto". Esto es, cuando la normativa se actualiza o cambia –en la Provincia, rige desde hace poco tiempo una nueva Ley de Seguridad- es necesario el traslado de la letra a las acciones, en algunos casos con un perfil más intensamente de tipo operativo, aunque sin descartar su aplicación también en el ámbito administrativo. Los protocolos así, son las herramientas que vinculan estos 2 espacios, los cuales las más de las veces, están demasiado separados: lo teórico y lo práctico (más allá que aún falta un eslabón más, que es la actuación humana en el ejercicio profesional). Así las cosas, los protocolos no solo cumplen en la interpretación sino también en la integración de la Ley (teórica) con la actuación profesional (práctica). La Ley es "género", el protocolo es la "especie".

También podría cumplir un rol de integración entre Visión y Misión Institucional, coadyuvando a que esta haga que se concrete aquella, conforme a la definición de ambas según Chiavenatto (2014):

- Define el quehacer de la org., sus objetivos, lo que aspira lograr.
- Articula valores filosóficos
- Enfoca y dirige la org.
- Es una imagen objetivo, futura…
- Señala el alcance de sus operaciones.

La segunda:

- Manera de ver y de hacer las cosas.
- Razón de ser, el fin y motivo porque fue creada la organización.
- Propósito de la organización.
- Establece el enfoque y la dirección: orienta las acciones.
- Incluye los objetivos centrales
- Hace la VISIÓN se concrete.

De ahí la importancia de no subestimarlas y poner el foco en el aspecto técnico en los procesos de producción de las mismas. Deben servir de "Guías" para la actualización policial. Obligan a la actualización de los procesos de formación y capacitación, reforzando la profesionalización. Deberían colaborar a evitar el exceso de normativa, aumentando la funcionalidad operativa. Más en la actualidad, donde las organizaciones complejas – como lo es la institución policial- constituyen sistemas caracterizados por las propiedades del no equilibrio, las relaciones no lineales y la auto regulación, con presencia de una estabilidad limitada (Narváez, M.; Gutiérrez, C.; Senior, A., 2011).

Desde el paradigma de la complejidad hoy día pierden importancia los conceptos de orden, estabilidad y control, frente a los de desorden, conflicto, inestabilidad y diálogo. Este enfoque postmoderno de la gestión organizacional, busca hacer visibles: el aprendizaje complejo, la auto-organización, la adaptación y la gestión estratégica, como respuestas propias del cambio paradigmático (Narváez, M.; Gutiérrez, C.; Senior, A., 2011). Es decir, una Institución Policial debe estar preparada para vivir "Períodos de Crisis" casi de manera permanente, y a la vez-aunque suene paradójico- no dejar de seguir aspirando a cumplir con su Visión y Misión como tal. Representando todo un desafío para las mismas, cuyo basamento legal e histórico es ser verticalistas en la toma de decisiones; con relaciones de tipo jerárquicas muy marcadas de mando y obediencia. Si se trata de cambiar las fuentes de legitimación de las relaciones de autoridad desde la Policía hacia la Sociedad y hacia adentro de las mismas, en sus distintas escalas jerárquicas, cabe preguntarse porque no terminan de afianzarse los Diseños de Modelos Policiales más intensivos en su relación con las comunidades. En tanto se reclama repensar las direcciones adoptadas e ir hacia Modelos de tipo más intensamente Policialistas, los que implican- entre otras consecuencias- dotar de mayor grado de poder a la misma (Sain, 2008), con los pro y contra que acarrearía tomar una decisión política como esta.