

Nuevos retos en educación policial para la Policía Nacional

Jorge Hernán Cárdenas

Serie: Aún no es tarde en
materia de seguridad
Documento de experto

21

Nuevos retos en materia de educación policial para la Policía Nacional



Jorge Hernán Cárdenas¹

Mobilización social y nuevos retos para la Policía

El estallido social que vivió el país en el 2021 no tiene antecedentes en la historia reciente: es evidente que hubo un malestar generalizado, expresado simultáneamente en muchos lugares del territorio nacional y con diferentes circunstancias que motivaron una amplia movilización. Para la Policía Nacional, se trató de un desafío institucional nuevo en términos de la extensión y complejidad de los procesos de movilización y protesta.

Cabe anotar que el año previo la Policía había tenido que manejar toques de queda y restricciones a la movilidad por las medidas de confinamiento, que afectaron los hogares y redujeron las oportunidades de los ciudadanos. Ya en el 2021, exacerbados muchos de ellos por la prolongada emergencia de la pandemia, se acumularon distintos tipos de problemas, como la escasez de empleo, el malestar social y la falta de oportunidades laborales para jóvenes y mujeres.

Adicionalmente, en el marco de las movilizaciones se presentaron acciones violentas contra el personal y los bienes de la institución policial, al tiempo que en algunos casos el uso de la fuerza policial dejó desenlaces fatales y llevó a procesos que se encuentran en curso, y si bien no puede hablarse de un mal uso sistemático de la fuerza policial, el propio presidente de la República reconoció que en casos puntuales el comportamiento de la Policía no fue adecuado e informes de diferentes actores, públicos y privados, dan cuenta de casos de especial complejidad durante los últimos años. Entre ellos, el informe anual para el 2020 del Departamento de Estado del Gobierno de los Estados Unidos, que da cuenta de múltiples violaciones a los derechos humanos, cita a partir de información de la Procuraduría General de la Nación, entre muchos ejemplos, 36 casos de abuso contra personas de la comunidad LGTB en los que participaron miembros de la Policía Nacional.²

Estas difíciles circunstancias han puesto de manifiesto la importancia de una transformación profunda en la prestación del servicio de policía que obedezca a los más altos estándares en derechos humanos y demuestre la mayor calidad en la actuación y el quehacer policial, en un país que de por sí ya es territorial, geográfica, social y poblacionalmente muy amplio y diverso y que por los retos que esto conlleva exige en estos momentos de la institución nacional quizás más esfuerzos que en otros lugares del mundo.

OPEN SOCIETY
FOUNDATIONS

¹ Consultor y director de Oportunidades Estratégicas

² Bureau of Democracy, Human Rights and Labor. Colombia 2020 Human Rights Report. Department of State. Recuperado de <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2021/03/COLOMBIA-2020-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf>.

Las circunstancias vividas en el 2021 obligan a repensar el proceso de incorporación al servicio de policía. La Ley 2179, promulgada ese mismo año, no solamente requiere de los aspirantes la aprobación del curso, sino que exige una serie de procedimientos nuevos para ingresar a la carrera policial: es preciso contar con la validación de competencias realizada por el Centro de Estándares de la Policía Nacional y con el concepto favorable del Comité Académico de la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander, además de obtener el título académico de formación profesional policial expedido por la Dirección de Educación Policial. Estas nuevas exigencias para los aspirantes crean a su turno nuevos desafíos institucionales.

Retos de la Policía Nacional en materia de formación para esta década

A partir de la expedición de esta nueva ley sobre el régimen especial de carrera de la Policía Nacional aparecen retos de especial complejidad, como la creación del Centro de Estándares de la Policía Nacional, que tiene la importante tarea de identificar los estándares propios que se deben cumplir para prestar el servicio de policía en el país. Se trata de una dependencia de alto nivel encargada de diseñar los estándares mínimos profesionales para cada actor policial en su ámbito y contexto, pero que comprometen a todo el personal uniformado, bien sea patrullero, ejecutivo u oficial. Para cumplir estos estándares, será necesario completar unos cursos mínimos obligatorios que definirán la formación requerida para cualquier policía, independientemente de su grado y responsabilidad.

Parte de estos estándares, a largo plazo, tendrá que ver con las tareas propias de cada área o especialidad de la policía, como por ejemplo las tareas de investigación judicial, inteligencia policial, tránsito y transportes, sector rural y protección del medio ambiente, entre muchos otros frentes que demandan una actuación especializada. Por ejemplo, se debe identificar la mejor manera de ofrecer el servicio de vigilancia o el servicio policial, así como el trabajo preventivo con la comunidad, pues el Centro de Estándares debe ocuparse de todos los esfuerzos que permitan la convivencia y seguridad ciudadana.

La ley prevé un plazo de 12 meses para la creación del centro y la determinación de sus funciones, integrantes y forma de organización. Este plazo obliga a avanzar con toda celeridad para dotar al centro de destrezas y competencias técnicas y analíticas, y de instrumentos para la elaboración, medición y evaluación de las competencias, pues se debe garantizar que los miembros de la institución —tanto ejecutivos como patrulleros y oficiales— cumplan sin excepción con los estándares en la prestación del servicio, y la evaluación sirve precisamente para validar el cumplimiento de las competencias.

Muchas de las pruebas para cada policía se deben aplicar en su lugar o ámbito de trabajo, lo que implica una especial complejidad en la evaluación, pues exige trabajo de campo para cada miembro del servicio y no se limita simplemente a exámenes de salón. Un reto implícito es, precisamente, cómo proceder con esta evaluación.

Además de estos dos hitos, la policía está preparando un nuevo estatuto para el trabajo de educación policial y está obligada a revisar el rediseño curricular de cada uno de los programas existentes, dando especial atención a los énfasis y a los estándares priorizados por el Centro de Estándares.

También se está dando un cambio institucional considerable que incluye la creación de la Unidad Ejecutora para la Educación Policial, como parte de la Dirección de Educación Policial y separada administrativa y financieramente de la Policía Nacional en todo lo que tiene que ver con formación. En este contexto, la anterior Dirección Nacional de Escuelas (DINAE), creada mediante el decreto 4222 del 23 de noviembre de 2006 y poseedora de una larga tradición, se transforma de manera profunda. Así mismo, cabe anotar que según el decreto 113 de 2022, la Policía adoptó una nueva estructura organizacional que implica grandes cambios y ajustes en los actores fundamentales dentro de la institución. Simultáneamente, se está fortaleciendo la Jefatura Nacional de Desarrollo Humano, como dependencia de la Subdirección General de la Policía Nacional, en tanto es ahora la instancia responsable de orientar y promover las sinergias y evaluar la gestión de las dependencias responsables del desarrollo humano, y entre cuyas tareas se encuentra la coordinación de las direcciones de talento humano y de educación policial.

La figura 1 presenta varios cambios que en este momento no son tan visibles, pero que seguramente se harán más claros hacia adelante. En ella se puede ver que la carrera policial recibe más atención y no es solo un concepto formal que aparece en un título o capítulo de la Ley 2179, sino que incluso cuenta con un plazo de 18 meses para su implementación. La formación dentro de la institución debe ser más continua a lo largo de la vida profesional del personal, por lo que se debe pasar de una formación ocasional o episódica a una formación permanente para mantener los estándares en el servicio policial. También se puede apreciar que el enfoque en derechos humanos adquiere mayor protagonismo —sin que esto signifique que no existía o que no haya existido—, pero se espera que con la llegada de un comisionado, incluido en el decreto 113 de 2022, haya un enfoque transversal en esta materia, que será prioridad dentro de la Dirección de Educación Policial.

También se amplían las causales de retiro, lo cual es un tema de la mayor relevancia en la vida de la institución. Todos estos cambios crean un contexto organizacional nuevo y requieren mucho acompañamiento, apoyo y desarrollo técnico, pues son un conjunto de modificaciones apreciables tanto en la organización como en el funcionamiento de su talento humano.

Figura 1. Algunos cambios que se deben presentar en la Policía Nacional.

Aspecto relevante	Situación anterior	Tras la entrada en vigor de los cambios propuestos
Carrera policial.	No hay una definición muy precisa de cómo se desarrolla la carrera profesional policial.	Hay una mayor atención a un plan de carrera profesional que armonice intereses institucionales con las expectativas personales del uniformado.
Enfoque en derechos humanos.	Hace parte de la doctrina institucional.	Está mucho más presente y tiene más relevancia, además de que se crea el comisionado de derechos humanos en la estructura de la Policía.
Desafíos en materia de incorporación.	Aprobación de curso.	Aprobación de curso y de pruebas, validación de estándares.

Formación.	Episódica, puntual y por una sola vez, al ingresar a la institución.	Hay un conjunto de programas profesionales que deben desarrollar los uniformados a lo largo de su trayectoria.
Competencias profesionales.	No hay un referente claro y explícito fuera de los manuales de doctrina policial.	Un Centro de Estándares es el encargado de diseñar los estándares mínimos profesionales.
Evaluación.	Menos formal.	Se busca una evaluación más formal y con estándares claros.
Retiro.	Existen algunas situaciones para la desvinculación del personal.	Se definen nuevas causales de retiro que permitirán llenar los vacíos de la norma.

Los desafíos en materia de incorporación

Una variable a la que hay que prestar especial atención es la tasa de aceptación de aspirantes en los cursos de la institución policial: una tasa de aceptación muy alta indica poca competencia y un proceso de selección poco riguroso que no garantiza el ingreso al servicio de las personas más aptas; por el contrario, una tasa de aceptación baja indica que la institución es muy estricta en sus estándares de ingreso. A partir del número de ingresos de bachilleres a patrulleros u oficiales en los últimos cinco años, detallados en el cuadro 1, se puede inferir que la situación ha sido adecuada y se evidencia que los indicadores vienen mejorando. Es bien importante que estas variables sigan con esta tendencia saludable, y es necesario monitorear cada categoría con el fin de definir dónde se deben presentar mayores progresos conforme se fortalezcan los procesos de incorporación y búsqueda de los mejores candidatos, de manera que solo ingresen personas idóneas al trabajo policial, tanto al nivel de patrulleros como de oficiales. El perfil que deben cumplir exige vocación para el trabajo con la comunidad, disposición para el desempeño en una institución de naturaleza civil y competencia para las labores técnicas y analíticas de la policía.

Esta es, en suma, una variable importante que hay que monitorear permanentemente para evitar un proceso de incorporación casi automático, sin ningún poder de selección, que no permita conseguir a las personas más indicadas para la prestación del servicio.

Cuadro 1. Tendencias y números absolutos de la selección del talento humano para la Policía Nacional.

Convocatoria	Titulo ofrecido al graduado	Vigencia 2017	Vigencia 2017	Vigencia 2018	Vigencia 2018	Vigencia 2019	Vigencia 2019	Vigencia 2020	Vigencia 2020	vigencia 2021	vigencia 2021
		Presentado:	Aceptados	Presentados	Aceptados	Presentados	Aceptados	Presentado:	Aceptados	Presentados	Aceptados
Bachiller a oficial	Administrador Policial	1565	344	1414	329	1020	175	1279	180	1608	253
Profesional a Oficial	Especializacion en Servicio de Policía	521	100	436	109	1125	118	507	1090	No Aplica	
Profesional a Oficial	Maestría en convivencia y Seguridad Ciudadana	No Aplica		No Aplica		No Aplica		No Aplica		469	93
Bachiller a Patrullero	Técnico en Servicio de Policía	9216	3908	8582	4465	17979	7092	23963	4760	41360	7854
Servicio Militar	Tecnico Laboral	40696	21243	35846	18820	30809	18025	30206	13317	48293	19942
Relación de Aspirantes a Admitidos	De bachiller a patrullero	42,4%		52,0%		39,4%		19,9%		19,0%	
	De bachiller a Oficial	22,0%		23,3%		17,2%		14,1%		15,7%	

El trabajo de DINAE

Es importante resaltar dos de los logros más destacados del trabajo previo de la DINAE, que dan indicación de cierto avance institucional y permiten obtener una apreciación general sobre sus tareas recientes. El primero es la renovación, por un periodo de 4 años, de la acreditación institucional por tercera vez mediante resolución 002286 del 1 de marzo de 2022 «Por medio de la cual se renueva la Acreditación Institucional en Alta Calidad a la Dirección Nacional de Escuelas con lugar de desarrollo en Bogotá». Esta es una certificación externa del Ministerio de Educación Nacional en virtud de la recomendación de pares externos coordinados por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA). El segundo logro es el crecimiento del número de programas acreditados en alta calidad, que pasaron de nueve en 2017 a 21 actualmente. Así mismo, hay un incremento del personal y los beneficiarios de los procesos de capacitación en el aprendizaje de una segunda lengua, además de un avance en infraestructura de medios educativos y en la incorporación de las TIC para el proceso educativo mediante el uso de simuladores que permiten aprender practicando. Todo esto sienta una base institucional bastante profesionalizada que ha logrado importantes avances en la última década. Además, se logró obtener una acreditación institucional multicampus para la sede de Bogotá de la DINAE, que cuenta en total con 27 escuelas de policía —de las cuales 14 son de formación (una de oficiales y 13 de Patrulleros), 11 de especialidades y dos de actualización— y dos centros de instrucción.

Un comentario final sobre la importancia del enfoque de género en la Policía Nacional

De los 170.164 miembros de la Policía Nacional, un total de 139.420 son hombres y 30.744 son mujeres. Ahora al analizar más detenidamente se observa lo siguiente: a nivel del cuerpo de oficiales de 7412 miembros de la policía, un total de 5.749 son oficiales hombres y 1.663 son oficiales mujeres. Es decir que las mujeres desempeñan el 22,4% de estos cargos de dirección en la Policía. Otro grupo es el personal no uniformado en la policía, de 4237, un total de 1.285 son hombres y 2.952 son mujeres, es decir que las mujeres corresponden casi al 70% del total del personal no uniformado, muchas en el sector de salud y hospitalario. Ahora en el nivel ejecutivo, un total de 112.977 son hombres y 14.498 mujeres para un total de 127.475 personas. Es decir que en este nivel las mujeres solo ocupan un 11,3% de estos cargos. Finalmente, con relación a los auxiliares de Policía 11.657 son hombres y 8.053 mujeres para un total de 19.710 auxiliares de policía, con una participación de las mujeres del 40% entre los auxiliares, que típicamente están en la institución por 12 o 18 meses.

Para lograr una mayor equidad de género, la institución debe avanzar en la participación de mujeres a nivel ejecutivo. Pero más allá del aspecto numérico, es necesaria una transversalización del enfoque de género, que significa no solamente ampliar las condiciones de igualdad en el acceso y el desarrollo de la carrera policial, sino también implementar un enfoque de género que contraste imaginarios y prácticas y hacer una evaluación que tenga en cuenta mayormente aspectos de género, entre muchas otras tareas. De todas maneras, es importante promover el avance de las mujeres oficiales, pues con su liderazgo este tema puede seguir ampliando su impacto en la institución.

A manera de conclusión, se puede decir que en la Policía Nacional se han aprobado cambios considerables y que hoy el reto inmediato es garantizar que estos cambios alcancen la madurez institucional y logren su cometido.

Bibliografía

Brief #2: Formación, entrenamiento y desarrollo policial. Secretaría Técnica para el segundo ciclo del proceso de transformación integral de la Policía Nacional: Formación, entrenamiento y desarrollo policial., año 2022.

Formación policial y seguridad ciudadana: ¿Cómo mejorar el servicio de policía?, por Patricia Bulla / Sergio Guarín y Con la colaboración de Efraín García Sánchez, Serie Análisis, Fundación Ideas para la Paz, Fescol, 4 de febrero 2015.

COLOMBIA 2020 HUMAN RIGHTS REPORT, disponible, <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2021/03/COLOMBIA-2020-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf>

Informe de la Comisión Consultiva de Alto Nivel, Modernización Policial, en desarrollo del Decreto 259 DE 2016, Documento de Recomendaciones al Señor Presidente de la República, 10 de enero de 2017. Bogotá, 130 pp.

Iván Duque: “Seremos aún más drásticos con las conductas contrarias a la Constitución”, Diario el País, Lucía Abellán, Madrid - 15 sept 2021 - 20:43 COT, disponible, <https://elpais.com/internacional/2021-09-16/ivan-duque-seremos-aun-mas-drasticos-con-las-conductas-contrarias-a-la-constitucion.html>

Iván Duque: “No voy a aceptar que nadie desangre a Colombia”, Diario el País, Jan Martínez Ahrens, Bogotá - 31 mayo 2021 - 13:38 COT, disponible, <https://elpais.com/internacional/2021-05-31/ivan-duque-no-voy-a-aceptar-que-nadie-desangre-a-colombia.html>

Violencia policial y estallido social, documento escrito por Felipe Ortega, Farid Rondón Y Lina Faciolince septiembre 12, 2021, disponible, <https://razonpublica.com/violencia-policial-estallido-social/>