

BAQUÍA

REGLAS MÍNIMAS DE ESTANDARIZACIÓN
PARA LOS CUERPOS POLICIALES

10. OPCIÓN POR LA DIGNIDAD

Practiguía para el Ingreso
a la Academia Policial



Consolidando el Sistema
Integrado de Policía

BAQUÍA

REGLAS MÍNIMAS DE ESTANDARIZACIÓN
PARA LOS CUERPOS POLICIALES

10. OPCIÓN POR LA DIGNIDAD

Practiguía para el Ingreso a la Academia Policial



*Vocación y empeño han
de tejerse en la urdimbre
pródiga que ate nuestras
obras a la conciencia
perpetua de lo bueno*



Consolidando el Sistema
Integrado de Policía

HREC / ED/6/SP/137

COLECCIÓN BAQUÍA
REGLAS MÍNIMAS DE ESTANDARIZACIÓN
PARA LOS CUERPOS POLICIALES

BAQUÍA: Nombre de la colección. Significa conocimiento práctico para no perderse en caminos, trochas, ríos y parajes desconocidos.

10. OPCIÓN POR LA DIGNIDAD

**Practiguía para el ingreso
a la academia policial**

Caracas, noviembre de 2010

Primera edición

Producción:

Consejo General de Policía

Miembros del Consejo

General de Policía

Tareck El Aissami,
ministro del Poder Popular para
Relaciones Interiores y Justicia

Edgar Barrientos,
viceministro del Sistema
Integrado de Policía

Rafael Isea,
gobernador del estado Aragua

José Luis Rodríguez,
alcalde del municipio Carrizal

Mercedes Prieto,
representante del Ministerio Público

Larry Devoe,
representante de la Defensoría del Pueblo

Pedro Tang,
en representación de los cuerpos
de policía municipales y estadales

José Enrique González,
en representación de los cuerpos
de policía municipales y estadales

Soraya El Achkar,
en representación de la Red de Apoyo
por la Justicia y la Paz, Secretaría Ejecutiva
del Consejo General de Policía

Responsable:

Felipe Borja
Claudia Cova

Revisión y validación:

Addolorata Nacci
Mao Santiago
Liderly Montero

Diseño Gráfico:

Helena Maso

Edición y correcciones:

Helena González

Fotos:

Coordinación de Difusión del
Consejo General de Policía

Impresión:

Cadena Capriles

100.000 ejemplares

ISBN: 978-980-6471-26-9

Hecho depósito de ley
Depósito Legal: If58220103701155

Consejo General de Policía

Av. Urdaneta, esquina Platanal, sede
del Ministerio del Poder Popular para
Relaciones Interiores y Justicia, piso 8.
Caracas, Venezuela

Teléfono: 0212.506.11.11
info@consejopolicia.gob.ve
www.consejopolicia.gob.ve

Índice de contenido

Prólogo	5
Presentación	7
El nuevo modelo policial: un reto de país	9
Introducción	15
Obligación N° 1	17
■ Situación en los cuerpos policiales	17
■ Recomendaciones	22
Obligación N° 2	23
■ Situación en los cuerpos policiales	23
■ Recomendaciones	25
Obligación N° 3	27
■ Situación en los cuerpos policiales	27
■ Recomendaciones	29
Obligación N° 4	31
■ Situación en los cuerpos policiales	31
■ Recomendaciones	33
Obligación N° 5	34
■ Situación en los cuerpos policiales	35
■ Recomendaciones	38
Obligación N° 6	48
■ Situación en los cuerpos policiales	48
■ Recomendaciones	50

Obligación N° 7	51
■ Situación en los cuerpos policiales	51
■ Recomendaciones	52
Referencias bibliográficas	59
Anexo	61
Resolución.	

Prólogo

La aprobación, en el año 2008, por parte del Comandante Presidente Hugo Chávez, del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional es la muestra más fehaciente de la voluntad política del Gobierno Bolivariano de avanzar en el sentido de saldar la deuda con toda la comunidad policial y con el pueblo que demanda cambios radicales en las instituciones policiales. Con la aprobación de este Decreto nace el Sistema Integrado de Policía, la Universidad Experimental de la Seguridad, el Fondo Intergubernamental para el Servicio de Policía y así también, el Consejo General de Policía adscrito al Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, el cual instalamos en el año 2009 con el propósito de adelantar una serie de políticas públicas que estandarizaran los cuerpos policiales para su adecuación al nuevo modelo policial, un modelo que se caracterice por el humanismo, la solidaridad, la participación ciudadana, el respeto a los derechos humanos, en síntesis principios todos ellos acordes a la construcción del Socialismo Bolivariano.

Es voluntad del Gobierno del Comandante Presidente Hugo Chávez acabar con el viejo modelo policial burgués que ha atentado contra la dignidad humana, criminalizando la pobreza, violando los derechos humanos y muestra de ello, es el empeño que, desde el inicio de la Revolución Bolivariana viene haciendo para que se implante un nuevo modelo policial. La creación de la Comisión Nacional para la Reforma Policial, la realización del primer diagnóstico nacional sobre los cuerpos policiales y la gran consulta popular sin precedentes en el país fue el comienzo de un camino que se ha transitado para lograr el propósito de crear un sistema policial acorde con las necesidades del pueblo venezolano.

Nuestro Gobierno Bolivariano a través del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, a partir de la instalación del Consejo General de Policía ha aprobado una serie de Resoluciones con normas mínimas comunes a los cuerpos policiales que son de obligatorio cumplimiento. Nos sentimos con la responsabilidad histórica de mostrar el camino para la

exigida adecuación y, por ello, nos hemos empeñado en elaborar estas Guías auto-instruccionales que le permitan a los cuerpos policiales avanzar hacia la instauración de un nuevo modelo policial. El Gobierno del Comandante Presidente Chávez está saldando la deuda que durante décadas se acumuló con los funcionarios y funcionarias policiales de buena voluntad. Estamos comprometidos a dignificar la función policial y no descansaremos hasta que ganemos esta batalla en función de una mayor seguridad y paz social para nuestro pueblo. ■

¡Venceremos!

Tareck El Aissami

Dignificar la función policial: un compromiso ético

El Consejo General de Policía fue instituido en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, como una instancia de participación y asesoría para coadyuvar a la definición, planificación y coordinación de las políticas públicas en materia del servicio de policía, así como del desempeño profesional del policía. Fue instalado formalmente en Junio del año 2009 por el Ministro del Poder Popular para Relaciones de Interiores y Justicia, Tareck El Aissami.

El objetivo principal del Consejo General de Policía en su primer período de gestión 2009-2010 es recomendar al Ministro con competencia en materia de seguridad ciudadana lo necesario para desarrollar el nuevo modelo policial y dignificar la función policial, mediante un marco jurídico institucional y de gestión que permita concebir la policía como una institución pública, de función indelegable, civil, que opera dentro del marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de los tratados y principios internacionales sobre protección de los derechos humanos, orientada por los principios de permanencia, eficacia, eficiencia, universalidad, democracia y participación, control de desempeño y evaluación, de acuerdo con procesos y estándares definidos y sometida a un proceso de planificación y desarrollo conforme a las necesidades dentro de los ámbitos político territoriales nacional, estadal y municipal.

Para ello, la Secretaría Ejecutiva del Consejo General de Policía organizó un plan de trabajo fundamentado en el diseño de estándares nacionales cuya pretensión básica fue desarrollar la nueva doctrina policial, las normas mínimas comunes para los cuerpos policiales y los mecanismos más adecuados para la puesta en marcha de todas las obligaciones comunes en el ámbito nacional, estadal y municipal, con miras a resolver problemas inmediatos relacionados con el desempeño, la rendición de cuentas, el uso de fuerza, la carrera policial, la atención a las víctimas, la estructura organizativa, las instalaciones y el medio ambiente laboral, el equipamiento individual e institucional,

la homologación y reclasificación de los niveles jerárquicos, el ingreso a la academia y a los cuerpos de policía, el servicio de policía comunal y las prácticas de vigilancia y patrullaje.

Funcionarios y funcionarias así como académicos vinculados a los estudios sobre la Policía convocados por la Secretaría Ejecutiva del Consejo General de Policía elaboraron un conjunto de normas comunes que luego fueron sometidas a consulta con los cuerpos policiales de todo el país considerando que toda política pública en materia policial debe ser resultado de la discusión y participación de la población en general y de la comunidad policial en particular. Estas normas fueron presentadas por la Secretaría Ejecutiva ante el Consejo General de Policía y fueron aprobadas y refrendadas por el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia.

Sobre estas normas, especialistas en diferentes campos del conocimiento elaboraron un conjunto de recomendaciones prácticas que le permiten a cada cuerpo policial avanzar de manera autoinstruccional en la reforma institucional necesaria a corto, mediano y largo plazo, en un plan de adecuación según el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana y las Resoluciones que de ella derivan; así como de la Ley del Estatuto de la Función Policial aprobada por la Asamblea Nacional en el año 2009.

Es nuestro deseo que este conjunto de recomendaciones se conviertan en un horizonte y un compromiso ético para dignificar la función policial, asumido por todos los funcionarios y funcionarias de buena voluntad, por sus autoridades y por la comunidad en general de cara a fundar un nuevo modelo policial que logre, efectivamente, brindar seguridad, respetando los derechos fundamentales. ■

Soraya Beatriz El Achkar G.
Consejera y Secretaria Ejecutiva
Consejo General de Policía
Caracas, Abril 2010

El nuevo modelo policial: un reto de país

En el nuevo modelo, la Policía es una institución encargada de velar por la seguridad y la tranquilidad de nuestro pueblo, sin discriminaciones fundadas en el origen étnico, el color de piel, el sexo, el credo, la orientación sexual o aquellas que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

En el nuevo modelo, la Policía es una institución armada, cuyas armas no se usan en contra del pueblo sino para su protección. Es obediente y al mismo tiempo se abstiene de ejecutar órdenes que comporten la práctica de acciones u omisiones ilícitas o que sean lesivas o menoscaben los derechos humanos garantizados en la Constitución. Es disciplinada bajo la consideración de que la disciplina es voluntaria y sirve para sostener relaciones de respeto, solidaridad y también para dar cumplimiento a los propósitos operativos, tácticos y estratégicos de la institución.

En el nuevo modelo, la Policía no criminaliza a los pobres ni emprende acciones que les re-victimice. Por el contrario, favorece a los sectores populares porque son los más afectados por el fenómeno de la violencia y genera mecanismos de convivencia y de investigación para la prevención de modo tal que se puedan alcanzar todos los derechos en todos los aspectos de la vida de los pobres.

En el nuevo modelo, la Policía es capaz de resolver los conflictos por las vías no violentas, mediante la utilización de mecanismos de mediación y conciliación los cuales generan una cultura de paz y una tradición de resolución de los conflictos por las vías comunitarias e institucionales pero usa la fuerza de forma gradual y diferenciada cuando sea necesario y para proteger derechos.

En el nuevo modelo, la Policía es una institución que promueve la participación protagónica del pueblo y genera mecanismos que contribuyen con la autorregulación de la comunidad; para controlar y prevenir situaciones que generen inseguridad y violencia o que constituyan amenazas, vulnerabilidad

y riesgo para la integridad física de las personas, sus propiedades, el disfrute de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes.

En el nuevo modelo, la Policía lucha contra el delito apegada al estado de derecho, el respeto a los derechos humanos y haciendo uso progresivo y diferenciado de la fuerza policial cuando sea necesario, según los niveles de resistencia de la ciudadana o ciudadano y ajustados a los principios de legalidad. Sus funcionarias y funcionarios utilizarán el arma de fuego sólo en circunstancias extremas, como reacción al ejercicio de una fuerza letal para la defensa de la propia persona o de los terceros, ante una agresión ilegítima y atendiendo a los principios de necesidad, oportunidad y proporcionalidad.

En el nuevo modelo, la Policía es un órgano auxiliar del sistema de justicia penal y, en ese sentido, es una institución que coopera, de forma profesional, con los otros órganos de la administración de justicia aportando los elementos necesarios para que no haya impunidad. La honestidad, la probidad y la articulación son principios con los que se presta el servicio de auxilio al sistema penal.

En el nuevo modelo, la Policía es una institución profesional, estudiosa del delito, que examina el comportamiento delictivo, los factores criminógenos, utilizando tecnología de punta y aproximándose a las causas que originaron el fenómeno para promover soluciones integrales.

En el nuevo modelo, la Policía es una institución que cree en el proceso de rendición de cuentas al pueblo en general y a las instituciones en particular, lo cual supone planificación, supervisión y evaluación de la gestión y el desempeño policial, conforme a los principios de transparencia, periodicidad, responsabilidad individual por actos de servicio, considerando la adopción de estándares, el balance entre la supervisión interna y externa y la participación de la comunidad, en función de la adecuación del desempeño policial a las normas jurídicas.

En el nuevo modelo, la Policía utiliza como base para la asignación de cargos, ascensos, transferencias y otras situaciones administrativas de los

Funcionarios y las funcionarias de Carrera Policial, la calificación de servicio. La calificación consiste en la evaluación de las condiciones éticas, profesionales, técnicas, físicas y psicológicas de la funcionaria o funcionario, que lo acrediten para la obtención de una determinada asignación.

En el nuevo modelo se plantea el diseño de un sistema homogéneo y estandarizado para la formación básica y continua para todos los cuerpos policiales. Debe ser un conjunto orgánico, integrado, con políticas y servicios que garanticen la unidad del proceso de formación y el desarrollo profesional permanente, a lo largo de la Carrera Policial para todos los funcionarios y funcionarias policiales del país.

En el nuevo modelo, la Policía tiene normas generales de actuación para todos los funcionarios y funcionarias policiales:

1. Respetar y proteger la dignidad humana y mantener, defender y promover los derechos humanos de todas las personas, sin discriminación alguna por motivos de raza, sexo, religión, idioma, opinión política, origen nacional, posición económica o de cualquier otra índole.
2. Servir a la comunidad y proteger a todas las personas contra actos ilegales con absoluto respeto y cumpliendo los deberes que le imponen la Constitución de la República y demás leyes.
3. Ejercer el servicio policial con absoluta imparcialidad, legalidad, transparencia, necesidad, proporcionalidad y humanidad.
4. Valorar e incentivar la honestidad y, en consecuencia, denunciar cualquier acto de corrupción que conozca en la prestación del servicio policial.
5. Portar el uniforme, las insignias policiales, las armas y equipos reglamentarios debidamente, de manera que la colectividad pueda reconocer el cuerpo policial o militar al cual pertenece y mostrar en todo acto de servicio los documentos e identificaciones que los acrediten como autoridad pública.
6. Informar a la colectividad de las actuaciones a realizar en virtud de la instrumentación de acciones o medidas que involucren la seguridad ciudadana.

7. Velar por el disfrute del derecho a la reunión y del derecho a manifestar pública y pacíficamente, conforme a los principios de respeto a la dignidad, tolerancia, cooperación, compresión e intervención oportuna, proporcional y necesaria.

8. Respetar la integridad física de todas las personas y, bajo ninguna circunstancia, inflijir, instigar o tolerar ningún acto arbitrario, ilegal, discriminatorio o de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, que entrañen violencia física, psicológica o moral, en cumplimiento del carácter absoluto del derecho a la integridad física, psíquica y moral garantizado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

9. Utilizar el arma de fuego sólo en circunstancias extremas, como reacción al ejercicio de una fuerza letal para la defensa de la propia persona o de los terceros, ante una agresión ilegítima y atendiendo a los principios de necesidad, oportunidad y proporcionalidad.

10. Cuando el empleo de las armas de fuego sea inevitable, los funcionarios se comprometen a: a) ejercer moderación y actuar en proporción a la gravedad del delito y al objetivo legítimo que se persiga; b) reducir al mínimo los daños y lesiones y respetar y proteger la vida humana; c) proceder de modo que se preste, lo antes posible, asistencia y servicios médicos a las personas heridas o afectadas; y d) procurar notificar lo sucedido a la mayor brevedad posible, a los parientes o amigos íntimos de las personas heridas o afectadas.

11. Abstenerse de ejecutar órdenes que comporten la práctica de acciones u omisiones ilícitas o que sean lesivas o menoscaben los derechos humanos garantizados en la Constitución o en los tratados internacionales sobre la materia y oponerse a toda violación de derechos humanos que conozca en la práctica de sus funciones.

12. Informar a sus superiores y, si fuese necesario, a cualquier autoridad u organismo que tenga atribuciones de control o correctivas, cuando tengan motivaciones para creer que se ha producido o va a producirse un acto de tortura, estando en el deber de tomar e imponer las medidas o acciones a que hubiere lugar para impedirlas.

13. Respetar la libertad personal y practicar sólo las detenciones autorizadas por el orden constitucional. En caso de detención, explicar suficientemente las razones, facilitar la comunicación con familiares, amigos y abogados, así como observar estrictamente los trámites, lapsos y requisitos exigidos por el ordenamiento jurídico. Asimismo, comprometerse a velar por la vida e integridad física, psíquica y moral del ciudadano detenido o que se encuentre bajo su custodia, respetando sus derechos y dignidad humana.

14. Asegurar plena protección de la salud e integridad de las personas bajo su custodia y, en particular, tomar las medidas inmediatas para proporcionar atención médica.

15. Extremar las precauciones, cuando la actuación policial esté dirigida hacia los niños, las niñas o los adolescentes, así como el adulto mayor y las personas discapacitadas, para garantizar su seguridad e integridad física, psíquica y moral, considerando en todo momento el principio de preeminencia de sus derechos.

Este nuevo modelo policial sólo será posible si los funcionarios y funcionarias de buena voluntad, las autoridades de policía y la sociedad en general se apropián de esta idea y se empeñan en cambiar el viejo modelo que ha atentado contra la dignidad humana. Caminemos hacia la dignificación de la función policial que es una responsabilidad compartida y un compromiso ético de nuestro tiempo. ■

El ingreso de los funcionarios y las funcionarias a la carrera policial se inicia desde el momento en que son aceptados y aceptadas en los centros de formación policial. Durante muchos años, este momento fundamental (el ingreso de los y las aspirantes) ha sido tratado de manera poco profesional y con elevados niveles de discrecionalidad por parte de las autoridades policiales y políticas del país. A la academia entra el que tiene más palanca, no el que tenga las mejores cualidades, se repitió de forma permanente en las diversas consultas realizadas por la Conarepol. Es ese también el momento en que se producen importantes acciones de discriminación hacia diversos grupos poblacionales por razones de género, orientación sexual, origen étnico, entre otros aspectos.

Como resultado de esta situación, la carrera policial se ha ido desvalorizando al incorporar personas sin los requisitos fundamentales para adelantar esa labor. Se trata de personas sin el grado de bachiller, sin vocación, con rasgos de personalidad poco adecuados para el ejercicio del servicio, con tendencia a delinquir, entre otras características.

Con el propósito de solventar la situación antes descrita, el Órgano Rector en materia de seguridad ciudadana elaboró la Resolución N° 160 (publicada en Gaceta Oficial N° 39.442 el 9 de junio de 2002) con las normas relativas el proceso de selección e ingreso a la formación policial acreditadas por la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) y otras academias o institutos policiales. Esta resolución tiene como propósito "garantizar que los y las estudiantes que ingresen a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) u otras academias o institutos policiales, posean las condiciones requeridas para la obtención de conocimientos en ciencias, disciplinas y técnicas relacionadas con temas de seguridad; así como, para el desempeño futuro de la función policial" (Art. 2).

El presente documento desarrolla cada uno de los artículos contenidos en la mencionada resolución, proponiendo recomendaciones concretas para las academias e institutos de formación policial. Es la intención del Órgano Rector

en materia de seguridad ciudadana y de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), que estos lineamientos sirvan para estandarizar los criterios y procedimientos empleados para el ingreso de los funcionarios y funcionarias del mañana a los centros de formación policial y que en consecuencia sea elevado el nivel profesional de la carrera policial y mejorado su desempeño. ■

Obligación N° 1

La presente Resolución tiene por objeto regular el proceso de selección e ingreso de los ciudadanos y ciudadanas que aspiran a cursar el Programa Nacional de Formación Policial en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) u otras academias o institutos policiales estadales o municipales.

“... se lleva la síntesis curricular y, si la persona tiene recomendaciones, entra al cuerpo”.
(El Achkar y Riveros, 2007).

Situación de los Cuerpos de Policía

La Ley del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana establece en el artículo 58 que “los funcionarios y funcionarias policiales serán formados en la institución académica nacional, con un currículum común básico y con diversificación según las disciplinas y áreas especializadas del servicio. El Órgano Rector en conjunto con el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de educación superior, determinará el diseño curricular, las políticas y acciones que garanticen la unidad del proceso de formación y el desarrollo profesional permanente que debe aplicar la institución académica responsable del sistema único de formación policial”.

Esto supone que por primera vez en la historia policial del país se apunta al diseño y aplicación de criterios y contenidos únicos para la selección y formación de las y los aspirantes a la carrera policial.

Desde hace muchos años en el país, los procesos de formación de funcionarios policiales han sido desarrollados de forma bastante fragmentada y discrecional por parte de diversos actores. Como lo hicieron los propios cuerpos policiales a raíz del proceso de descentralización en el país, las instituciones formativas de funcionarios policiales se fueron creando sin poseer lineamientos comunes para los procesos de ingreso y formación.

“En la pesquisa de estudios previos, la Conarepol encontró que no hay criterios claros sobre reclutamiento y selección del personal policial. Los resultados del trabajo de campo corroboran la vigencia de esta situación, observán-

Desde hace muchos años en el país, los procesos de formación de funcionarios policiales han sido desarrollados de forma bastante fragmentada y discrecional por parte de diversos actores

dose importantes déficits de estandarización en el proceso de selección de los funcionarios policiales, lo cual guarda estrecha relación con la inexistencia de un perfil claro y medianamente unificado de los funcionarios policiales" (Conarepol, 2007).

En el marco de los estudios adelantados por la Conarepol, al preguntar a los cuerpos de policía acerca de la formación de sus funcionarios, se determinó que de los 123 cuerpos policiales registrados para aquel momento, 113 declararon formar a sus aspirantes y 8 señalaron no adelantar ningún proceso de formación para los mismos. Dos cuerpos de policía no brindaron información sobre el tema (El Achkar y González, 2007).

Produce especial preocupación el hecho de que existen cuerpos policiales que no asumen la formación en el área policial como requisito para el ingreso de los funcionarios a la institución o ésta se lleva a cabo de manera tan informal, que no se garantizan los mínimos necesarios para la prestación de este servicio, situación que atenta contra la necesaria profesionalización del servicio y pone en riesgo la integridad personal de ciudadanas y ciudadanos, así como de la propia persona que asume estas labores sin ninguna preparación.

"Muchas de las policías que no tienen centros de formación han desarrollado cursos temporales que se dictan de acuerdo a las necesidades de ingreso y la disposición presupuestaria del ente de adscripción. Muchos de estos cursos se llevan a cabo en las sedes policiales o en otras instituciones del Estado por convenios establecidos" (Conarepol, 2007).

En los cuerpos policiales que contemplaban formación para sus aspirantes (113 en total), se identificaron diversas modalidades para su ejecución. Algunos cuerpos tenían academias o institutos para la formación de estas personas y otros enviaban a sus funcionarios a formarse fuera. En algunos casos fueron asumidas modalidades mixtas, en la que algunas de las personas que aspiran ingresar al cuerpo eran formadas dentro de sus instituciones y otras se formaban fuera de ellas.

Cuadro 1. Número de cuerpos de policía por modalidad de la formación de sus funcionarias y funcionarios

Modalidad de Formación	Nº de cuerpos de policía
Policias con centros propios	41
Policias que realizan cursos propios pero no tienen centros de formación	13
Policias que realizan cursos propios y reciben funcionarios formados de otras policías (Mixto)	9
Policias que envían a sus funcionarios a formarse a otros centros. No tienen cursos propios	37
Policias que realizan cursos propios y envían funcionarios a formarse en otras instituciones (Mixto)	13
Total	113

Fuente: El Achkar y González, 2007.

En el grupo de cuerpos de policía que declararon poseer centros propios para la formación (41 cuerpos), se identificó que la mayoría dependen directamente de ellos. Son menos frecuentes los casos en los que las instituciones formativas se encuentran adscritas de forma directa a las gobernaciones o alcaldías.

Cuadro 2. Número de cuerpos de policía por lugar de adscripción del centro de formación

Cuerpos de Policias con centros propios adscritos a la policía	Cuerpos de Policias con centros propios adscritos a la Gobernación	Cuerpos de Policias con centros propios adscritos a la Alcaldía	Total Cuerpos de Policias con Centros Propios
26	8	7	41

Fuente: El Achkar y González, 2007.

En los estudios realizados por la Conarepol esta diversidad de modalidades e instituciones de formación disponibles para la formación policial, fue resumida en nueve (9) categorías: "las escuelas regionales del MIJ, los centros creados por gobernaciones y aquellos adscritas a las alcaldías, la Policía Metropolitana con un sistema completo desde la formación de agentes hasta el mejoramiento profesional, el Instituto Universitario de Policía Científica, los centros militares, las instituciones privadas, el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) y el Instituto Nacional de Tránsito Terrestre (INTT)" (El Achkar y González, 2007).

En 2009, con la creación de la Universidad Nacional de la Seguridad (UNES), se apunta a cambiar esta situación. Esta institución fue fundada en el marco de la misión Alma Mater, por Decreto Presidencial con rango de valor y fuerza de ley N° 6.616 de fecha 10 de febrero de 2009, publicado en la Gaceta Oficial N° 39.120, de fecha 13 de febrero de 2009.

La UNES, conforme a lo previsto en el artículo 3 del Decreto señalado, tiene como propósito "la formación de base y continua, la creación intelectual y la vinculación social, al servicio del pueblo venezolano, con miras a la profesionalización y el desarrollo integral del personal que conforma los cuerpos de seguridad ciudadana, en la perspectiva de la generación, transformación, integración a la práctica social y divulgación del conocimiento vinculado a las dimensiones de la seguridad, para consolidar cuerpos de seguridad ciudadana transparentes, con sentido ético, confiables, eficaces, abiertos a la participación popular y a la contraloría social y ajustados al cumplimiento de los derechos y libertades ciudadanas".

Con la creación de esta Universidad, se propone la estandarización de todos los procesos asociados con la formación de los órganos de seguridad ciudadana, incluidos por supuesto los cuerpos de policía. En algunos casos, esta estandarización ocurrirá por asimilación, es decir, debido a que las instituciones de formación de los órganos de seguridad ciudadana dependientes del gobierno central serán progresivamente incorporadas a la UNES. En otros

casos, la estandarización estará determinada por el hecho de que las instituciones formadoras de personal policial que operen en las regiones (adscritas directamente a los cuerpos de policía, a las gobernaciones y a las alcaldías), por Ley deberán adoptar el currículum común diseñado por la UNES en la materia y los lineamientos generales de formación y entrenamiento definidos por esta institución y por el órgano rector en materia policial, siempre en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana.

"La Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) integrará, de manera gradual y progresiva, en los ámbitos académico, administrativo y funcional, a los Institutos que a continuación se mencionan: Instituto Universitario de Policía Científica (IUPOLC), Instituto Universitario de Policía Metropolitana (IUPM), Instituto Nacional de Estudios Penitenciarios (IUNEP), Instituto Universitario de Tecnología Bomberil (IUTB), Escuela de Vigilancia y Seguridad Vial del Cuerpo de Tránsito y Transporte Terrestre, al igual que la Escuela de Formación de Agentes de la Policía Metropolitana (EFAP) y las Escuelas Regionales de Policía dependientes del Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Interiores y Justicia, los cuales se mencionan a continuación: Escuela Policial Nororiental e Insular, Barcelona, Estado Anzoátegui; Escuela de Policía Regional Central y de los Llanos, Maracay, Estado Aragua; Escuela de Policía Región Los Andes, Barinas, Estado Barinas; Escuela de Policía Región Zuliana, Maracaibo, Estado Zulia; Escuela de Policía Región Guayana, Estado Bolívar; Escuela de Policía Región Centro-occidental, Barquisimeto, Estado Lara (...)

La integración con academias o institutos de formación policial no mencionados en este artículo, operará mediante la aplicación del currículum común, las pautas de formación y entrenamiento, la articulación con la generación de nuevos conocimientos y la vinculación social, mediante el establecimiento de directrices y convenios; sin prejuicio de lo establecido en la disposición 6º del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica del Servicio de Policía

y del Cuerpo de Policía Nacional” (Decreto Presidencial con rango de valor y fuerza de ley N° 6.616, Art. 8).

Recomendaciones

Para dar cumplimiento a lo establecido en la presente resolución y avanzar hacia el proceso de estandarización de los centros de formación policial se recomienda a los cuerpos policiales, alcaldías y gobernaciones con instituciones y academias de formación, lo siguiente:

- ▶ Informarse sobre los nuevos lineamientos en materia de formación policial, revisando todas las disposiciones jurídicas en la materia, así como los lineamientos y contenidos elaborados por la UNES y el Consejo General de Policía.
- ▶ Acoger e implementar todos los lineamientos definidos por la UNES y el Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia en la materia y de forma específica los contenidos de la Resolución N° 160 sobre las normas relativas al proceso de selección e ingreso a la formación policial acreditadas por la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) y otras academias o institutos policiales.
- ▶ En caso de alguna duda relacionada con los lineamientos asociados al ingreso a las Instituciones y Academias de formación policial, consultar con el equipo técnico de la UNES responsable de captación e ingreso de los nuevos y nuevas aspirantes.

Obligación N° 2

La Finalidad de esta Resolución es garantizar que los y las estudiantes que ingresen a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) u otras academias o institutos policiales, posean las condiciones requeridas para la obtención de conocimientos en ciencias, disciplinas y técnicas relacionadas con temas de seguridad, así como para el desempeño futuro de la función policial.

"Bueno, yo ahorita me siento con miedo con la policía, porque el domingo pasó un problema y, entonces, un vecino me llegó con seis policías a mi casa, con ganas de tumbarme la puerta y amenazándome que iban a matar a mis hijos, y eso es lo que yo no quiero ... me siento con miedo".
(Consulta a madres de sectores populares, El Achkar y Riveros, 2007).

Situación de los Cuerpos de Policía

La ausencia de parámetros uniformes y la aplicación en muchos casos de criterios discretionarios para la incorporación de aspirantes a los centros de formación policial ha sido un importante obstáculo de cara a la profesionalización del servicio de policía. De esta forma, todavía hoy día existen funcionarias y funcionarios policiales que no poseen las condiciones académicas, físicas y mentales necesarias para poder realizar sus labores como policía de manera adecuada.

"En la pesquisa de estudios previos, la Comisión encontró que no hay criterios claros en cuanto al reclutamiento y selección del personal policial. Rico et al. constataron una fuerte tendencia endogámica: 40% de los integrantes de la promoción que se graduó en 1991 en el centro de formación de la Policía Metropolitana son familiares de policías (...) Los procesos de selección no están estandarizados y los criterios estipulados por las academias no se cumplen con la rigurosidad que requiere el caso" (El Achkar y González, 2007).

En las investigaciones adelantadas por la Conarepol en el año 2006 se indagó acerca de los requisitos solicitados por las academias para los nuevos ingresos y pudo constatarse la poca homogeneidad en los mismos. Así fue expresado: "Para ingresar a los programas de formación inicial se exigen como requisitos comunes: la nacionalidad venezolana y como grado mínimo de instrucción el bachillerato (exceptuando la Academia Municipal de Chacao

(...) que ha empezado a solicitar un grado universitario: TSU o licenciatura). Otros requisitos que se plantean:

1. No registrar arrestos policiales ni antecedentes penales
2. Estatura mínima de 1,70 m para hombres y 1,65 m para mujeres
3. No haber sido expulsado de otro cuerpo policial, militar o de otro organismo público
4. No haber sido funcionario policial
5. Peso proporcional a la estatura
6. Ser soltero y sin hijos
7. No poseer tatuajes en el cuerpo, *piercing* o perforaciones en lóbulo de la oreja o cualquier otra parte del cuerpo.
8. Aptitud física y mental
9. Sin militancia partidista".

La lista de criterios es larga y sobre todo variada y se encuentran entre ellos muchos que no parecieran tener mucha relación con el óptimo desempeño de la función policial. "La disparidad de los criterios utilizados y su incongruencia pareciera señalar que su definición no se corresponde necesariamente con un determinado perfil del agente policial (determinadas destrezas y aptitudes que se consideren adecuadas para la actividad policial, etc.), sino con un listado arbitrario y azaroso. Algunos requisitos, como la estatura de los candidatos o la ausencia de tatuaje y *piercing*, más se corresponderían con valores propios de la cultura militarizada que con condiciones útiles para el trabajo policial" (Conarepol, 2007).

Adicional a la heterogeneidad de requisitos está el hecho de que en reiteradas ocasiones estos nos son aplicados. Es decir, hay un alto grado de discrecionalidad en su uso. "En entrevistas realizadas durante el trabajo de campo por la Conarepol se verificó que, de manera variable, los criterios de selección tienen cierto carácter nominal, ya que no siempre se cumplen con la rigurosidad necesaria, ni son solicitados con iguales niveles de exigencia en todos los períodos de ingreso a la institución" (Conarepol, 2007).

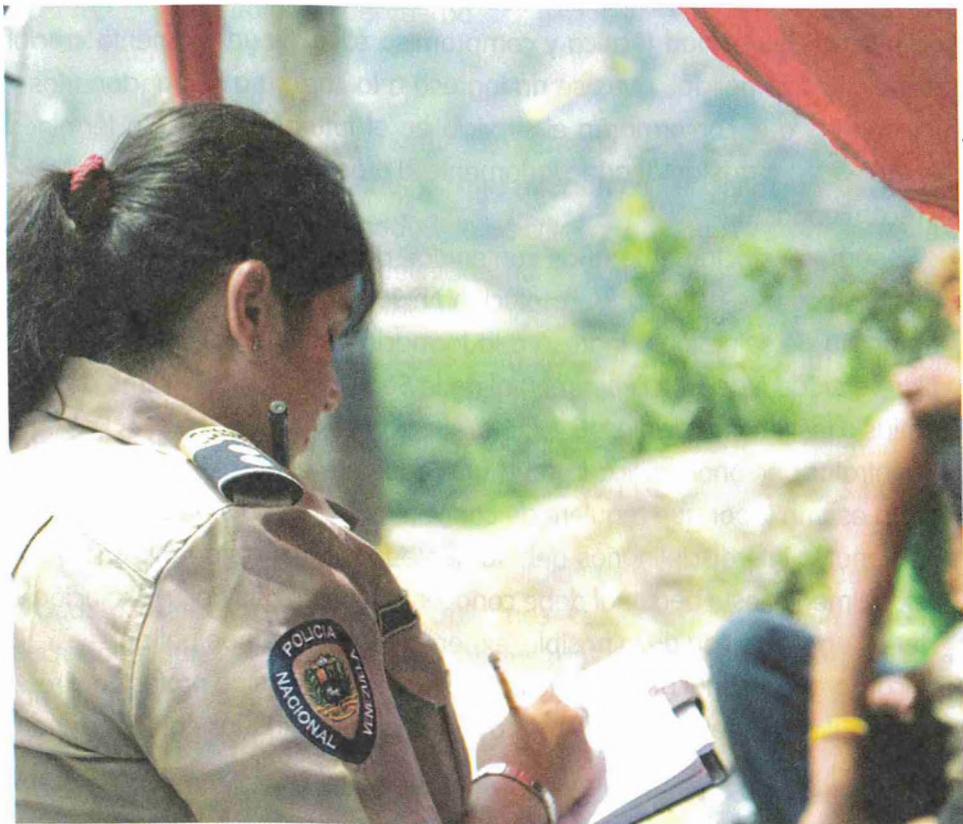
La ausencia de criterios o la discrecional aplicación de los mismos se encuentran entre las causas por las cuales muchas funcionarias y funcionarios están prestando este servicio siendo bachilleres, sin vocación, con cuadros de inestabilidad mental, con poca o ninguna capacidad para responder ante situaciones de presión, entre otros aspectos. La incorporación de funcionarios aptos para el servicio comienza en la academia o institución de formación policial.

Recomendaciones

La selección de las y los aspirantes a la carrera policial debe ser asumida con mucha rigurosidad técnica y compromiso ético. Es un momento crucial para el servicio policial, pues se da ingreso a la carrera a los funcionarios y funcionarias que conformarán el servicio en el futuro próximo. En términos generales, para adelantar adecuadamente el proceso de selección e ingreso, se recomienda:

- ▶ Apegarse estrictamente a los contenidos definidos para la selección de aspirantes que estipula la Resolución N° 160 con las normas relativas el proceso de selección e ingreso a la formación policial Acreditadas por la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) y otras academias o institutos policiales.
- ▶ Contratar personal calificado para que adelante el proceso de selección. Esta es una labor que requiere de conocimiento técnico y de equipos profesionales interdisciplinarios debidamente formados para realizarla. Adicionalmente, este personal debe conocer los contenidos de la resolución y tener, en la medida de lo posible, experiencia en el campo policial.
- ▶ Incorporar personal policial y no policial dentro del equipo profesional responsable de la selección. Además de interdisciplinarios, los equipos deben ser mixtos.

- ▶ Elaborar manuales, normas, reglamentos que incorporen las normativas y los lineamientos formulados por el órgano rector en materia policial y la UNES. Estos documentos deben ser de obligatorio conocimiento y cumplimiento por todos los involucrados en el trabajo de la academia o institución de formación policial.
- ▶ Realizar auditorías al finalizar los procesos, con el propósito de identificar posibles fallas, acciones discrecionales, tráfico de influencias, entre otros aspectos.



Obligación N° 3

El ingreso a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) u otras academias o institutos policiales para cursar estudios en ciencias policiales, estará abierto a todos los y las bachilleres venezolanos y venezolanas entre los dieciocho (18) y los (25) años de edad, sin discriminación alguna. La edad mínima requerida de dieciocho (18) años se computará a partir del momento en que deba realizarse el proceso formal de inscripción, una vez aprobadas las pruebas contempladas en la presente Resolución.

"Estructuralmente, la deficiencia educacional [de los agentes policiales] se refleja en el desconocimiento sobre los deberes y derechos de los ciudadanos y sobre el ámbito del servicio". (Consulta a representantes de grupos religiosos, El Achkar y Riveros, 2007).

Situación de los Cuerpos de Policía

La edad de ingreso a la academia de formación policial, así como ocurre con muchos otros criterios, no es asumido de forma estandarizada. Según El Achkar y González (2007): "La variación de las edades solicitadas como requisito de ingreso es significativa. Los datos oscilan entre 16 y 30 años. Las mayores edades de ingreso se registran en los centros de formación estadales y municipales y las menores en los centros dependientes de la Policía Metropolitana (...), seguidos de las Escuelas Regionales".

Tampoco el grado académico exigido para el ingreso a la formación policial pareciera ser un criterio homogéneo, a pesar de que formalmente los centros de formación asumen que para ingresar los aspirantes deben ser bachilleres. En el año 2006 se determinó que el 20% del personal policial en funciones no había alcanzado el grado de bachiller (El Achkar y González, 2007).

Por otro lado, se observa con preocupación, y así lo evidencian los estudios de la Conarepol, como algunos de los criterios explícitos o formales son abiertamente discriminatorios y violan los derechos civiles de los aspirantes. En este sentido, El Achkar y González (2007) destacaron elementos tales como ser parte de alguna organización política, ser portador del VIH y, en el caso de las mujeres, haber sido sometida a una cesárea o alguna otra operación.

Se observa con preocupación, y así lo evidencian los estudios de la Conarepol, como algunos de los criterios explícitos o formales son abiertamente discriminatorios y violan los derechos civiles de los aspirantes

Esto sin contar con otros criterios implícitos o informales a los que se recurre para discriminar a personas por su orientación sexual, grupo étnico o género.

La discriminación que existe hacia las mujeres, dirigida a limitar su ingreso a las academias e institutos de formación policial, ha estado presente durante muchos años en nuestro país. "En el marco del estudio sobre la formación policial en Venezuela (El Achkar y González, 2007) se indica que durante los últimos años, la matrícula femenina en los centros de formación policial oscila entre 0 y 15%, a excepción de la Academia de Policía Municipal de Chacao (20%) y el Curso de Formación de Agentes de la Policía del Municipio Naguanagua (30%)" (Conarepol, 2007).

Se conoce de la práctica de muchas instituciones de formación de colocar "topes" al número de mujeres que pueden ingresar, y por esta razón muchas de ellas son descalificadas arbitrariamente. En el marco del Primer Encuentro de Mujeres Policía realizado por el Consejo General de Policía en el año 2010, esta situación se evidenció a través de los testimonios de varias de las participantes:

"En el año 2001 intenté ingresar a la Institución de la Policía, realicé todas las pruebas necesarias y las pasé; la excusa que me dieron para no ingresarme fue que contesté mal una pregunta, la cual decía lo siguiente: 'Si su hijo estuviere enfermo ¿faltaría al trabajo para atenderlo?'. A dicha pregunta respondí: Sí, porque debía cerciorarme que estuviera bien pero avisaría a mi jefe de inmediato. La respuesta de los entrevistadores, que en ese caso eran 6 oficiales todos hombres, fue: 'que para mí primero debía ser mi trabajo, segundo mi trabajo y tercero mi trabajo'".

"Vemos como los ingresos de mujeres son desproporcional al ingreso de hombres al cuerpo policial [sic], percibimos como desde el momento de su preinscripción comienza el calvario de la mujer para poder optar a la cristalización de sus metas".

"Durante mi estadía en la PEL [Policía del estado Lara] fui informada de que se realizaría el curso 2 de oficiales en la Escuela de Policía Región Centro Occidental en la ciudad de Coro y califiqué como preseleccionada y el día que me

presenté a la Escuela no me dejaron formar parte del Curso, alegando que era mujer y que tenía una hija”.

La consecuencia de esta situación, es un número reducido de mujeres en las filas de los cuerpos policiales. En este sentido, resulta de interés lo señalado por la Conarepol (2007): “El número de mujeres dentro de la institución policial es un indicador de apertura y desarrollo de su carácter civil, además de que parece relacionarse con estilos policiales menos agresivos”.

Recomendaciones

Para el ámbito policial, la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana (2009) en su artículo 57, regula las condiciones de ingreso a los Cuerpos de Policía Nacional, Estadales y Municipales, las cuales deben ser tomadas por la UNES y demás instituciones de formación policial como los requisitos para cursar los estudios en esta profesión. Los requisitos son:

- a. Ser venezolana o venezolano.
- b. Tener entre 18 y 24 años de edad.
- c. Contar con el título de Educación Media Diversificada.
- d. No poseer antecedentes penales.
- e. No estar sujeto a interdicción civil o penal.
- f. No haber sido destituida o destituido de algún órgano militar o algún organismo de seguridad del Estado.

Es responsabilidad de las autoridades a cargo de las academias e institutos de formación policial eliminar de sus reglamentos y manuales de ingreso cualquier exigencia o requerimiento para el ingreso que suponga algún tipo de discriminación.

Además de los contenidos explícitamente discriminatorios, deben ser suprimidas de estas organizaciones aquellas prácticas implícitas, culturalmente arraigadas que operan al momento de la selección. Por ejemplo, colocar to-

pes para el ingreso de mujeres en los cursos de formación, impedir el ingreso de personas con preferencias políticas diferentes a las del gobierno de turno, limitar el acceso a personas por su orientación sexual u origen étnico, entre otras. Las recomendaciones específicas en caso de la siguiente obligación son:

- ▶ Revisar todos los documentos constitutivos, normas, reglamentos y demás materiales del centro formativo y verificar que los requisitos para el ingreso se ajusten a lo que establece la Ley del Servicio de Policía y de Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana y la presente resolución.
- ▶ Suprimir de los documentos formales y las prácticas implícitas cualquier contenido u acción con contenido discriminatorio.



Obligación N° 4

No serán admitidos en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) u otras academias o institutos policiales aquellas o aquellos aspirantes que posean antecedentes penales, hayan sido destituidas o destituidos de cualquier organismo de seguridad del Estado o de algún órgano militar, tal como lo dispone el artículo 57 de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana.

"XXXX era funcionario y él era siempre igual, la misma persona, su norte era tener un mejor futuro, estudiar, prepararse. Este funcionario agarraba a los mismos muchachos, los vecinos de al lado de su casa, los encontraba en la calle y se los llevaba y los metía en un calabozo, le quitaba la plata y de paso les daba una paliza". (Consulta a familiares de víctimas de abuso policial, El Achkar y Riveros, 2007).

Situación de los Cuerpos de Policía

La implicación de funcionarios policiales en actividades delictivas es un tema que cada vez más adquiere relevancia en el país. El Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, a través del Ministro Tareck El Aissami, señaló en el año 2009 que "del total de los delitos cometidos en el país, 20% es cometido por funcionarios policiales" (*Últimas Noticias*, 2009).

Se ha detectado la presencia dentro de los cuerpos policiales de prácticas asociadas con la corrupción y el delito en general, que son ejecutadas de forma individual por funcionarios de baja jerarquía y otras que obedecen más a la lógica de las redes organizadas y que involucran incluso al personal de mayor rango.

"La corrupción se manifiesta dentro de los organismos policiales a través de la matraca o la vacuna a comerciantes formales e informales, trabajadores y trabajadoras sexuales y transexuales; el uso de la alcabala para cometer abusos; la complicidad en la comisión de delitos; la extorsión; el narcotráfico; el alquiler de armas y el espionaje telefónico, entre otras modalidades. (...) Según los participantes, existen alianzas entre la delincuencia organizada y los funcionarios de ciertos cuerpos de policía. Hay jefes de policía que tienen

actitudes desviadas y existen bandas delictivas dentro de algunas instituciones policiales" (El Achkar y Riveros, 2007).

Definitivamente no existe una sola explicación para dicho fenómeno, en la actualidad se está apostando a factores que se generan desde el proceso de selección para optar a la formación policial. En el estudio publicado por la Conarepol en 2006, Antillano expone que sólo "13,9% de los cuerpos policiales realizan verificación de antecedentes penales" y que "78,3% de las policías permiten que funcionarios de otras agencias de seguridad opten por ingresar a la suya".

El no revisar antecedentes penales ni las circunstancias que acompañan la salida de un funcionario de un Cuerpo Policial determinado representa altas probabilidades de aceptar funcionarios y funcionarias con potencial para delinuir. Al respecto Gabaldón 2008 propone: "Desarrollar una cultura de operación policial controlada y fomentar buenas prácticas policiales como medidas complementarias a las sanciones más graves de retiro y enjuiciamiento penal" (Gabaldón, 2008, p. 9).

El establecimiento y la estandarización de procedimientos durante la captación de aspirantes y nuevos funcionarios y funcionarias, donde se incluya la verificación de antecedentes penales como requisito, serán valores agregados para alcanzar Cuerpos Policiales fieles al cumplimiento de las leyes y demás normativas.

Recomendaciones

Los controles para garantizar que delincuentes y bandas organizadas no penetren a los cuerpos policiales deben comenzar desde el ingreso a la academia o institución de formación policial. Es por ello que se hace necesario que el equipo responsable de los ingresos de las y los aspirantes verifique los antecedentes de cada persona. Debe garantizarse que la persona en cuestión no posea antecedentes penales o haya sido destituida de cualquier organismo de seguridad del Estado o de algún órgano militar. Para cumplir con lo presentado en esta obligación se sugiere que, una vez completada la fase de registro, los datos de las y los aspirantes sean cotejados con los diferentes sistemas con información sobre antecedentes delictivos. Específicamente:

- ▶ Realizar un listado con los datos de identificación de cada aspirante.
- ▶ Verificar condición de aspirantes ante el Sistema Integrado de Información Policial (SIIPOL).
- ▶ Con la finalidad de constatar antecedentes penales o la existencia de alguna investigación por hechos graves, enviar oficio con el listado anteriormente mencionado a las siguientes instituciones:
 - ▶ Tribunal Supremo de Justicia
 - ▶ Defensoría del Pueblo
 - ▶ Ministerio Público
 - ▶ División de antecedentes penales (Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia).
- ▶ Constatar que los expedientes remitidos por estas instituciones correspondan a antecedentes en calidad de victimario y no de víctima, para evitar excluir por error a algún o alguna aspirante.

Obligación N° 5

A mí me pasó un caso, que robaron, en la Trinidad, una panadería, y los muchachos se fueron ... Entonces llegaron, nos pararon de la buseta y los muchachos se bajaron Y lo mataron ahí mismo y tenía como tres millones de bolívares y se lo agarraron para ellos". (Consulta a jóvenes de sectores populares, El Achkar y Riveros, 2007).

A fin de garantizar la posesión de las aptitudes de control personal y equilibrio emocional, disposición vocacional de servicio y rendimiento, aprendizaje y corrección; así como asegurar que el proceso de formación inicial se oriente por los principios de capacitación profesional, entrenamiento instrumental efectivo, protección de los derechos humanos, garantía de las personas, ética de servicio y dignificación de la función policial requeridos y previstos por los artículos 6 y 29 de la Ley del Estatuto de la Función Policial, las y los aspirantes a ingresar a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) u otras academias o Institutos policiales, deberán presentar y aprobar las siguientes pruebas.

Una prueba de inteligencia general, libre del factor cultural, con énfasis en las capacidades lógicas, considerando a los aspirantes que muestren un desempeño superior al promedio de su grupo, según normas empleadas en el test de inteligencia aplicado, con el objeto de determinar la presencia de disposición vocacional, rendimiento, aprendizaje y corrección, así como asegurar capacitación profesional y entrenamiento instrumental efectivo.

Una prueba de personalidad.

1. Pruebas que evalúan la maduración visomotora (asociados con la capacidad de lenguaje y con diversas funciones de la inteligencia, tales como percepción visual, habilidad motora manual, memoria, conceptos temporales y espaciales y capacidad de organización o representación), los fenómenos disociativos de la personalidad, desórdenes perceptuales y confusionales, incluyendo determinación de daño orgánico cerebral, para establecer las aptitudes de control personal y equilibrio emocional.
2. Una prueba médica, que permita descartar trastornos o condiciones orgánicas y funcionales que constituyan limitaciones fundamentales en el rendimiento y corrección en la prestación del servicio de policía.
3. Una prueba física que permita determinar el nivel de resistencia y la capacidad-orgánica-funcional, requeridos para cumplir con eficiencia y eficacia las tareas inherentes a la función policial.

4. Una entrevista psicosocial que permita determinar la disposición para el desempeño ético del servicio de policía y para la protección y tutela de los derechos humanos y garantías de las personas.

La aplicación de las pruebas establecidas en el presente artículo estarán a cargo de equipos calificados de profesionales. Los resultados de las distintas pruebas serán registrados en un archivo y los procedimientos deben ser descritos de manera clara y detallada, previniendo la auditoria del proceso de selección.

Los distintos equipos profesionales vinculados al proceso de selección tendrán la responsabilidad exclusiva de presentar un informe sobre los resultados obtenidos, situación orientada a minimizar el tráfico de influencias y la injerencia de factores externos al proceso de selección.

Situación de los Cuerpos de Policía

La incorporación de personas sin el perfil adecuado para cumplir con la labor policial es una situación bastante frecuente en los cuerpos policiales del país. Reviste mayor gravedad el hecho de que entre este grupo de personas se encuentran individuos con características de personalidad no adecuadas para la función policial.

"En una investigación exploratoria con 30 agentes de la Policía Metropolitana, a través de entrevistas y test de personalidad (Rorschach), los investigadores encontraron entre los rasgos psicológicos de los agentes más resaltantes una marcada inhabilidad social, dificultad para manejar situaciones de tensión, tendencia a la simplificación de estímulos, auto-percepción desvalorizada, dificultades para sostener relaciones interpersonales significativas, un desarrollo cognitivo normal, alto nivel de aspiraciones (superior a su capacidad operativa), rasgos agresivos e impredecibilidad de la conducta" (El Achkar y González, 2007).

Nuevamente se evidencia la importancia de contar con herramientas y mecanismos adecuados para seleccionar, sobre la base de un perfil específico, a las personas que aspiran a desempeñar el trabajo de policía. En este sentido, la aplicación de evaluaciones y pruebas se convierte en un requisito fundamental.

En el estudio realizado por El Achkar y González (2007), se encontró que la realización de pruebas y evaluaciones es un mecanismo bastante utilizado por las academias e institutos de formación policial, para valorar las condiciones de los y las aspirantes.

“Los procesos y mecanismos de selección de los aspirantes a ingresar a los centros para la formación inicial incluyen un conjunto de pruebas o evaluaciones, las cuales se aplican en forma sucesiva desaprobando a los aspirantes que no certifiquen alguna de las etapas de la selección.

De los 30 contextos educativos entrevistados se encontró que las pruebas o evaluaciones comprenden:

1. Exámenes médicos o médico-odontológicos
2. Examen físico
3. Prueba o evaluación psicológica
4. Pruebas psicotécnicas
5. Pruebas de conocimiento
6. Panel o entrevista colectiva que incorpora directivos del centro o expertos (psicólogos, trabajadores sociales)
7. Entrevista personal con psicólogo o directivo del centro” (Conarepol, 2007).

En el cuadro 3 se muestra el peso de las distintas pruebas en los cuerpos de policía estatales y municipales.

Cuadro 3. Criterios más utilizados para la selección de nuevos aspirantes. Venezuela 2006

Mecanismo	Estadal	Municipal	Total
Prueba de aptitud administrada por la propia institución	10,92	11,18	11,11
Pruebas psicológicas	12,64	13,04	12,94
Pruebas psiquiátricas	7,47	6,63	6,85
Exámenes médicos	11,49	12,63	12,33
Pruebas antidoping	12,07	9,94	10,50
Pruebas de destreza física	12,07	12,01	12,02
Chequeo de antecedentes policiales o penales	12,64	13,25	13,09
Aprobación de la comunidad de origen del aspirante	9,77	9,73	9,74
Aprobación directa del director o funcionario encargado de la prueba de ingreso	8,62	8,70	8,68
Otro	2,30	2,90	2,74
Total	100	100	100

Fuente: Conarepol 2007.

Una vez más la dispersión de criterios y la heterogeneidad de propuestas para la evaluación en los cuerpos policiales del país se hace evidente.

"En el taller con los directores y directoras de los centros o programas de formación de policía, celebrado en el marco de la Consulta organizada por la Comisión, se advirtió sobre la necesidad de unificar criterios en torno a los tipos de pruebas aplicadas y que se creara un sistema de certificación de psicólogos dedicados al trabajo con cuerpos policiales para disminuir los niveles de discrecionalidad y aumentar la calidad de la selección del personal policial" (El Achkar y González, 2007).

Recomendaciones

El equilibrio bio-psico-social del aspirante a la carrera policial es un factor importante que debe ser evaluado a través de una experticia psicológica, médica, física y social. Esto reviste especial importancia dada la exposición a factores psico-sociales de riesgo que tendrá el futuro funcionario o funcionaria. Deben adelantarse procesos de evaluación que aborden a la persona desde su integralidad como ser humano.

Para dar cumplimiento a esta obligación, se sugiere a las academias e institutos de formación policial realizar las siguientes evaluaciones: psicotécnica, médica, física y la entrevista psicosocial. Para cada una de estas evaluaciones, el equipo responsable debe elaborar su planificación considerando la fase preparatoria de la evaluación (la cual incluye la orientación a los y las aspirantes), la propia aplicación y la fase de procesamiento de los resultados y análisis colegiado de los resultados.

Es fundamental que durante todo el proceso de evaluación se tomen las medidas de seguridad pertinentes para que no sean reveladas las pruebas a ser aplicadas a los y las aspirantes (lo cual la dejaría sin validez) y para resguardar la confidencialidad de los resultados.

El orden de aplicación de las diversas evaluaciones es el señalado en el presente material; es decir, primero debe presentarse la evaluación psicotécnica, posteriormente la evaluación médica, luego la evaluación física y finalmente la entrevista psicosocial. Ninguna de las evaluaciones debe poseer carácter excluyente por sí misma. Cada una deberá ser sometida a los procedimientos parciales y finales establecidos para la toma de decisiones sobre el ingreso, estableciendo para ello la colegiatura en cada una de las áreas evaluadas. Sólo cuando los resultados parciales evidencien aspectos que sean potencialmente incongruentes al servicio que prestará como fun-

cionario adscrito a un organismo de seguridad ciudadana, podrán ser motivo para la exclusión del proceso. En estos casos igualmente la decisión debe ser de carácter colegiado entre el equipo responsable.

A continuación se describen de forma breve cada una de las evaluaciones propuestas:

Evaluación Psicotécnica

La evaluación psicotécnica comprende una batería de test o pruebas psicológicas, en una primera fase, y entrevista psicosocial en una segunda, que persigue diagnosticar y proyectar en el tiempo las aptitudes y actitudes que las y los aspirantes podrían manifestar dentro de la formación policial, con especial énfasis en la identificación de:

- ▶ Capacidad intelectual
- ▶ Rasgos de personalidad
- ▶ Estabilidad emocional y ajuste psicológico (que funcionará como línea base e insumo para el seguimiento del discente dentro del proceso de formación).

Esta evaluación permite descartar la participación de aspirantes que muestren indicios psicopatológicos que puedan enmarcar una conducta fuera del marco legal o social-moral no cónsona con el plan de formación y el servicio de policía. Todo esto, respetando el interés primario de formar personas capaces de dar respuesta a la problemática de seguridad ciudadana de manera adecuada.

Las diferentes pruebas realizadas durante la evaluación física deben permitir:

- ▶ Medir habilidad del sujeto para adaptarse al ambiente.
- ▶ Medir criterios de realidad y objetividad con las cuales establece sus vínculos interpersonales.
- ▶ Medir actitud general hacia la vida y su manera de responder a los conflictos.
- ▶ Medir el grado de estabilidad y dominio de sí mismo, sus impulsos, ansiedades, fortalezas, compensaciones.

- ▶ Descartar retrasos globales en la maduración del individuo.
- ▶ Descartar Incapacidades verbales.
- ▶ Descartar fenómenos de disociación que perturban la personalidad.
- ▶ Descartar desórdenes perceptuales y desórdenes confusionales.
- ▶ Descartar posible daño orgánico cerebral.
- ▶ Descartar trastornos mentales tales como hipocondriasis, depresión, histérica, paranoia, psicasteria, esquizofrenia, entre otros.

Finalmente, es importante recalcar que la implementación de filtros psicológicos más que generar exclusión apunta a evitar el ingreso de personas no aptas psicológicamente para el ejercicio de una labor tan delicada como la policial. Los funcionarios y funcionarios policiales son habilitados por el Estado venezolano para el uso de la fuerza física y el porte de armas, por tanto es fundamental garantizar una adecuada salud mental al momento de ingresar a la formación.

Orientación a las y los aspirantes sobre la evaluación

A las y los aspirantes que hayan culminado el proceso de registro deberá informárseles acerca de las condiciones que deberán cumplir para presentarse a la Evaluación psicotécnica. Se informarán y recomendarán cuestiones como las siguientes:

- ▶ Lugar, hora y fecha de la evaluación.
- ▶ Objeto y duración de la evaluación.
- ▶ Condiciones para la evaluación:
 - ▶ Evitar trasnocharse y consumir bebidas etílicas la noche anterior a la evaluación.
 - ▶ Las y los aspirantes que aún no hayan alcanzado su mayoría de edad deberán presentarse con su representante legal.
 - ▶ Desayunar bien antes de la evaluación.
 - ▶ Estar relajados y vestir ropa cómoda y apropiada.

Evaluación Médica

Está constituida por un grupo de exámenes exploratorios sobre las condiciones de salud de la persona aspirante, que permite conocer su aptitud física. Comprende los estudios paraclínicos, historia médica integral y evaluación de resultados. Abarca específicamente:

- ▶ Estudios Paraclínicos: laboratorio, estudio de imagen y cardiológico, citología y medidas antropométricas.
- ▶ Historia Médica: antecedentes patológicos familiares y propios, Hábitos alimenticios, de consumo y de movilidad física.

Los criterios médicos sólo serán definitivamente excluyentes cuando se trate de patologías clínicas crónicas que revistan riesgo o limitaciones para el ejercicio de cualquiera de las funciones inherentes a la seguridad ciudadana.

En general estos criterios son:

- ▶ Discapacidad osteomuscular, ojo único.
- ▶ Patologías cardiovasculares (arritmias cardiacas, hipertensión arterial y enfermedades cerebro vasculares).

Hay otros criterios de diagnóstico que pueden excluir de manera temporal a las y los aspirantes a realizar esta evaluación, a fin de no perjudicar su condición de salud. Una vez pasada la circunstancia, las personas podrán aspirar nuevamente al proceso de selección para ingresar al programa de formación.

Entre estos criterios se encuentran:

- ▶ Índice de masa corporal: igual o menor a 30 y mayor o igual a 18.
- ▶ Defectos refractarios: igual o menor a 3 dioptrías.
- ▶ Post-operatorio menor a 90 días.
- ▶ Embarazo, post-parto, post-cesárea o cualquier otro proceso obstétrico menor a 90 días de realizado.
- ▶ Hernias en general.

Orientación a las y los aspirantes sobre la evaluación

Las y los aspirantes serán informados sobre las condiciones que deberán cumplir para presentar la evaluación médica. Se informará y recomendará lo siguiente:

- ▶ Objeto de la evaluación.
- ▶ Indicación del centro médico que lo atenderá.
- ▶ Fecha y hora en que serán atendidos.
- ▶ Condiciones de la evaluación:
 - ▶ Presentarse en ayunas.
 - ▶ Evitar trasnocharse y consumir bebidas efílicas la noche anterior a la evaluación.
 - ▶ Las aspirantes que se encuentren menstruando el día de la evaluación deberán posponer la realización de la prueba citológica para otro día.
 - ▶ Las y los aspirantes que aún no hayan alcanzado la mayoría de edad deberán presentarse con su representante legal.

Evaluación física

Comprende un conjunto de pruebas de carácter diagnóstico que permiten identificar las aptitudes físicas y cualidades motrices de los aspirantes, y cuáles de ellas deben ser reforzadas durante su paso por la formación policial. Estas aptitudes y cualidades comprenden destrezas y habilidades básicas de movilidad, flexibilidad, velocidad, fuerza, resistencia y coordinación que debe tener el o la aspirante antes de su ingreso. Estas destrezas y habilidades serán desarrolladas a través de un riguroso entrenamiento durante la fase de formación, a fin de alcanzar las condiciones físicas óptimas para la prestación del servicio de seguridad ciudadana.

Como requisito especial, para presentar la prueba el o la aspirante debe ser declarado médica mente apto para que la realización de la actividad física durante la prueba no represente riesgo para su salud, de manera inmediata o posterior.

Los criterios diagnósticos básicos que deben cumplir las y los aspirantes son: coordinación motora, destreza corporal, resistencia cardiopulmonar y flexibilidad corporal propia de una persona joven activa.

Las diferentes pruebas realizadas durante la evaluación física deben permitir:

- ▶ Medir la capacidad máxima funcional del sistema cardiovascular y respiratorio.
- ▶ Medir la velocidad de desplazamiento en distancia corta.
- ▶ Medir la capacidad de agilidad, velocidad y coordinación del individuo utilizando el cuerpo como motor principal.
- ▶ Evaluar si los medios y técnicas que emplea son los correctos, su condición orgánica y su grado de salud, su forma física y su posible relación con un grupo determinado.
- ▶ Medir la coordinación dinámico-global y la coordinación óculo-manual del individuo, así como su agilidad para la carrera y el movimiento.
- ▶ Medir la fuerza dinámica de las extremidades superiores.
- ▶ Medir la fuerza dinámica de los músculos del tren superior y cintura escapular.
- ▶ Medir la velocidad de reacción segmentaria del sujeto.
- ▶ Medir la fuerza y resistencia de la musculatura abdominal.
- ▶ Medir flexibilidad de cadera y columna vertebral.

Orientación a las y los aspirantes sobre la evaluación

Las y los aspirantes que hayan culminado la evaluación médica y sean diagnosticados satisfactoriamente por el equipo de Admisión del centro de formación, en su primera sesión podrán continuar el proceso y en consecuencia realizarán la evaluación física. Serán informados sobre las condiciones que deberán cumplir para presentar esta prueba y se les recomendará lo siguiente:

- ▶ Lugar, hora y fecha de la evaluación.
- ▶ Objeto y duración de la evaluación.

- ▶ Condiciones de la evaluación:
 - ▶ Evitar trasnocharse y consumir bebidas etílicas la noche anterior a la evaluación.
 - ▶ Desayunar bien antes de la evaluación.
 - ▶ Estar relajados y vestir ropa cómoda y apropiada.
 - ▶ La cena del día anterior deberá ser ligera, rica en carbohidratos, fructosa y minerales.
 - ▶ Hidratarse antes de la evaluación.
 - ▶ Vestir: Franela blanca de algodón, shorts semilargos de lycra o algodón y color azul oscuro o negro y zapatos deportivos.
 - ▶ Las y los aspirantes que aún no hayan alcanzado la mayoría de edad deberán presentarse con su representante legal.

Entrevista Psicosocial

Es una técnica de exploración interactiva que se hace de manera personal y que permite observar y escuchar el comportamiento del aspirante al relatar sus vivencias, experiencias y situaciones las cuales confirmarán las informaciones valoradas en las evaluaciones psicotécnicas y el resto de las evaluaciones realizadas. En ella se identifican como aptitudes psicosociales a explorar:

- ▶ Habilidades para la comunicación.
- ▶ Ajuste emocional.
- ▶ Madurez acorde a la edad.
- ▶ Relaciones familiares y sociales.
- ▶ Participación en actividades sociales propias de su comunidad.
- ▶ Inteligencia.
- ▶ Pensamiento abstracto y práctico.
- ▶ Responsabilidad. Locus de control internos y externos.
- ▶ Solidaridad.
- ▶ Respeto a las autoridades.
- ▶ Tolerancia ante la diversidad.

- ▶ Capacidad para tomar decisiones y actuar en momentos difíciles.
- ▶ Capacidad para asumir retos.
- ▶ Liderazgo.
- ▶ Inclinación positiva ante la profesión de seguridad ciudadana a la que aspira.
- ▶ Rasgos de personalidad.
- ▶ Trastornos de personalidad.

Orientación a las y los aspirantes sobre la evaluación

- ▶ Lugar, hora y fecha de la evaluación.
- ▶ Objeto y duración de la evaluación.
- ▶ Condiciones de la evaluación:
 - ▶ Evitar trasnocharse y consumir bebidas etílicas la noche anterior a la evaluación.
 - ▶ Desayunar bien antes de la evaluación.
 - ▶ Estar relajados y vestir ropa cómoda y apropiada.
 - ▶ Las y los aspirantes que aún no hayan alcanzado la mayoría de edad deberán presentarse con su representante legal.

Difusión de los resultados de la solicitud ingreso

Una vez que han sido analizadas todas las pruebas y de forma colegiada se ha tomado la decisión acerca de las y los aspirantes que ingresarán a la institución de formación policial, deben publicarse los listados de los admitidos. Esta publicación debe ser lo más amplia posible. Se sugiere la utilización de mecanismos masivos tales como la radio y la prensa, y la publicación por un tiempo prolongado en el sitio Web de la institución.

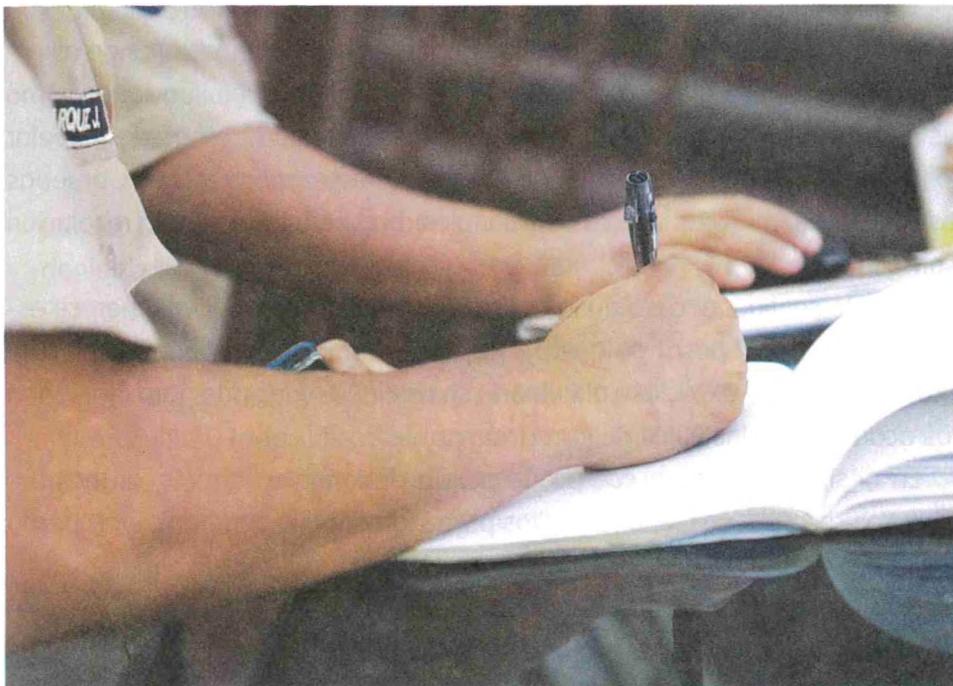
Adicional a la información acerca de los admitidos, debe ser publicada información acerca de la formalización de la inscripción: fecha, lugar, requisitos, entre otros aspectos. De igual forma, se considera recomendable que se informe de manera individual y especializada a las y los aspirantes cuyas

condiciones no se consideraron aptas para el ingreso a la formación, dando orientación e informando sobre otras opciones de estudio y trabajo.

Recomendaciones generales para la aplicación de las pruebas

- ▶ Constituir equipos interdisciplinarios, con personal profesional altamente calificado en las distintas áreas de evaluación.
- ▶ Elaborar los planes para el proceso de ingreso, con suficiente antelación, considerando las tres fases fundamentales del mismo: preparación, aplicación y análisis.
- ▶ Establecer alianzas interinstitucionales si el centro de formación o cuerpo policial no cuenta con posibilidades de incorporar al personal con las características señaladas para la realización de las pruebas. En el caso de la aplicación de las pruebas médicas, es una importante alternativa a tener en cuenta; es decir, la posibilidad de establecer alianzas con las instituciones médicas de la localidad.
- ▶ Comunicar a los aspirantes la información y recomendaciones para la aplicación de las pruebas con suficiente antelación. Esta información se recomienda sea facilitada de manera verbal y escrita. Se sugiere utilizar los medios digitales (como el correo electrónico) para facilitar el proceso y agilizar la comunicación.
- ▶ Reservar espacios adecuados para la realización de las diferentes evaluaciones. Deben ser espacios confortables, en óptimo estado de infraestructura, orden y limpieza; así como de ventilación e iluminación. El espacio debe tener suficiente extensión para que las y los aspirantes puedan permanecer cómodamente y sin hacinamiento.
- ▶ Tomar las medidas necesarias para garantizar la realización segura de todas las pruebas. Es importante que ninguna prueba, especialmente las relacionadas con la evaluación física, ponga en riesgo la integridad de las y los aspirantes.

- ▶ Resulta indispensable que se generen las condiciones de seguridad suficientes para preservar la confidencialidad de las pruebas y sus resultados. Esto supone que no pueden ser conocidas el tipo de pruebas que serán aplicadas (lo que invalidaría inmediatamente los resultados) y que los diagnósticos arrojados por las pruebas no deben ser revelados. Sólo se manejarán públicamente las categorías apto o no apto.



Obligación N° 6

"La misma policía le dijeron a mi hijo que denunciara, porque eso no fue ningún enfrentamiento ... fue un asesinato, y fue comprobado (...) en un juicio (...) eso fue en noviembre del 2003 y en enero ya estaban libres".
(Consulta a familiares de víctimas de abuso policial, El Achkar y Riveros, 2007).

Los aspirantes a ingresar a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), así como a otras academias o institutos policiales, únicamente serán sometidos a las pruebas taxativamente señaladas en el artículo 5 de la presente Resolución.

Situación de los Cuerpos de Policía

En anteriores líneas se señaló cómo la discrecionalidad en la aplicación de evaluaciones a las y los aspirantes generó importantes factores de discriminación para el ingreso a la formación policial. Para que situaciones como éstas no vuelvan a sucederse, se hace necesario que además de respetar los criterios de ingreso establecidos por Ley, no se apliquen otras pruebas psicotécnicas, médicas o físicas adicionales a las señaladas por la resolución sobre la materia.

En este sentido, el caso de la aplicación de la prueba del VIH merece especial atención. A pesar de que por Ley está prohibida la aplicación de esta prueba, de forma explícita o encubierta se continúa aplicando para ingresar a las academias e institutos de formación policial.

En el sitio Web de un cuerpo de policía del oriente del país, en octubre 2010 se presentaban como requisitos para ingresar a la academia del cuerpo policial:

Se hace necesario que además de respetar los criterios de ingreso establecidos por Ley, no se apliquen otras pruebas psicotécnicas, médicas o físicas adicionales a las señaladas por la resolución sobre la materia

Requisitos para Optar al Curso Policial

1. Venezolano.
2. Bachiller.
3. Edad en masculino (18 a 27 años) y Femenina (18 a 25 años).
4. Fondo Negro del Título de Bachiller.
5. Copias de las Notas Certificadas de 1ro a 5to año.
6. Copia de la Cédula de Identidad.

7. Estatura mínima Masculino 1,65m y Femenina 1,60m.

8. (5) Fotos de frente Perfil y 1/2 cuerpo postal.

9. Examen de VIH.

10. Inscripción Militar.

11. Aprobar todas las pruebas obligatorias y requisitorias para el ingreso.

Ésta constituye una abierta violación de los Derechos Humanos de las y los aspirantes al curso policial de dicha institución y un acto contrario a las leyes venezolanas. En el país, según resolución N° SG-439 del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, publicada en gaceta Oficial N° 35.538 de fecha 2 de septiembre de 1994, está establecido que “las pruebas de anticuerpos contra el VIH no podrán practicarse sin el consentimiento libre, expreso y manifiesto de la persona que será sometida al examen. No podrá exigirse como requisito en las solicitudes de trabajo o para continuar con la actividad laboral; para ingresar en los centros de educación básica, diversificada y superior; para dispensar los servicios de salud en general en todas aquellas situaciones tendientes a limitar el ejercicio de los Derechos Individuales, Sociales, Económicos, Políticos y Culturales” (Art. 2).

Es fundamental en este sentido tener presente lo que establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde se establece que:

“Artículo 21. Todas las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia:

1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de grupos que sean discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones anteriores especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

También merecen mención otros tipos de pruebas realizadas por algunas de estas instituciones, que poco aportan a la selección de aspirantes a la carrera policial y ponen en riesgo la integridad de las personas que son sometidas a ellas. Se trata de las llamadas pruebas de valor o pruebas de supervivencia. "Llaman la atención tres casos: la referencia a la 'prueba de valor' (lanzamiento a una piscina desde una plataforma elevada); la 'prueba a campo abierto de supervivencia' (M9) y el caso de M13 donde la selección definitiva se realiza luego de la permanencia de un mes en la 'fase de adaptación' del programa de formación" (El Achkar y González, 2007).

Recomendaciones

Se emiten las siguientes recomendaciones para dar cumplimiento a la presente obligación:

- ▶ Limitar la aplicación de las evaluaciones y las pruebas a las señaladas en la Resolución N° 160 sobre con las normas relativas el proceso de selección e ingreso a la formación policial Acreditadas por la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) y otras academias o institutos policiales.
- ▶ Eliminar de los requerimientos formales y de las prácticas implícitas, cualquier prueba que pueda resultar discriminatoria dentro del proceso de selección, así como aquellas denominadas como de valor o supervivencia. Deben considerarse sólo aquellas señaladas en la resolución.
- ▶ Las y los aspirantes que sean sometidos a la aplicación de pruebas adicionales a las señaladas, podrán realizar su denuncia ante las instancias correspondientes: Ministerio Público o Defensoría del Pueblo.

Obligación N° 7

El proceso de selección de los aspirantes se articulará mediante las fases de registro, caracterización y admisión, aplicándose luego un proceso de seguimiento con el fin de asegurar la observación y el apoyo de los candidatos frente a sus problemas, la estimulación progresiva de sus potencialidades y sus entornos sociales durante el proceso de formación. En todo el proceso se observará la toma de decisiones colegiadas acerca de la selección e ingreso de las y los aspirantes a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) u otras academias o Institutos policiales, así como, su orientación personalizada, entre un equipo de profesionales para cada prueba y el Consejo General de la Universidad.

"Hemos tenido problemas organizacionales fuertes, porque se ha dejado la responsabilidad a los gobernadores y alcaldes. Ellos son los que designan la jerarquía, sin importar la capacitación profesional". (Consulta a funcionarios policiales, El Achkar y Riveros, 2007).

Situación de los Cuerpos de Policía

Aunque en algunos centros de formación policial se realizan procesos de convocatoria amplios, la verdad es que el manejo discrecional de los ingresos ha hecho que por mucho tiempo en este proceso priven tráficos de influencia y "amiguismos", y que por tanto las convocatorias sean realizadas de forma limitada, con poco grado de publicidad.

"En los centros y programas de formación estatales y municipales y en el IUPM (sede central) el reclutamiento de aspirantes para la formación inicial se realiza a través de llamados públicos. En las Escuelas Regionales de Policía los aspirantes son postulados por los cuerpos de policía estatales y municipales dentro del área de influencia de cada escuela (Conarepol, 2007).

Pero los problemas en los procedimientos no están sólo en la convocatoria inicial. Justamente para favorecer el manejo arbitrario de las plazas para la formación, las diferentes fases del proceso de ingreso, cuando existen y son aplicadas, se encuentran viciadas y son influenciadas por intereses particulares.

En la consulta Nacional realizada por la Conarepol con directoras y directores de policía se señala: "Una de las primeras opiniones expresadas en

Justamente para favorecer el manejo arbitrario de las plazas para la formación, las diferentes fases del proceso de ingreso, cuando existen y son aplicadas, se encuentran viciadas y son influenciadas por intereses particulares

esta mesa fue que no se cumplen los criterios de reclutamiento establecidos para la captación de oficiales, en la cual imperan el clientelismo político y las relaciones familiares. Existe, a juicio de los participantes, ausencia de políticas de captación y de promoción de la policía como carrera y profesión. (El Achkar y Riveros, 2007).

Las funcionarias y funcionarios policiales también hicieron mención de esta situación. Tal como se cita en el documento de la consulta: "Hubo consenso en que desde el proceso de selección y formación a la carrera policial, se comienzan a mover influencias internas y externas a la institución policial, al aceptar personas por amiguismo o por razones políticas. No ingresan quienes tienen mejor preparación, sino quienes tienen más influencias, distorsión que predomina desde el ingreso y a lo largo de la carrera policial ..." (El Achkar y Riveros, 2007).

Procedimientos técnicamente definidos, la incorporación de instancias colegiadas de decisión y mecanismos de control durante el proceso y posteriores a él, son algunas de las medidas necesarias para poder disminuir la injerencia de intereses particulares dentro del proceso de selección.

Recomendaciones

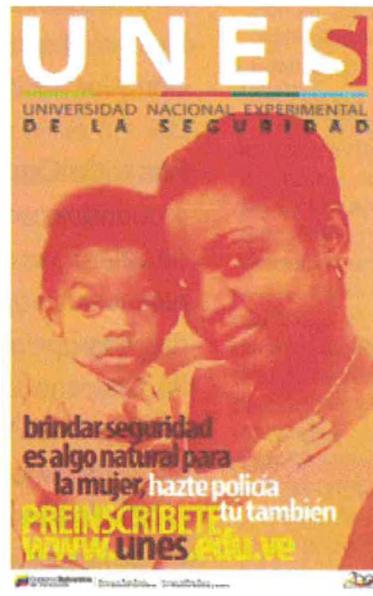
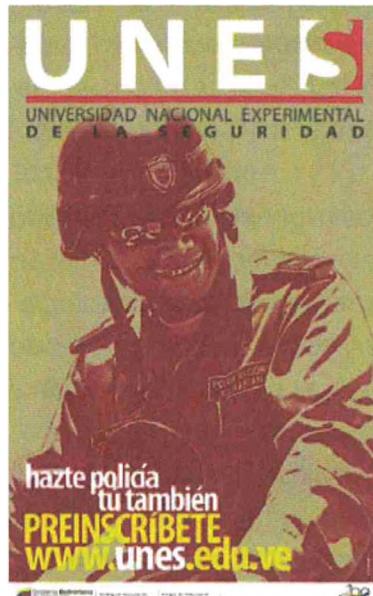
La Convocatoria

Para que exista un adecuado proceso de selección, es necesario que se realice un adecuado proceso de convocatoria. Las convocatorias deben ser lo más públicas y plurales posibles. Publicar la información sólo en la sede de la institución formativa, en el cuerpo policial y sus alrededores (práctica muy común en el área), limita de forma considerable las oportunidades de ingreso de los aspirantes y acentúa la tendencia a incorporar en los cuerpos a familiares, amigos y vecinos de los propios funcionarios.

De cara al proceso de convocatoria, las recomendaciones específicas son las siguientes:

- ▶ Utilizar medios de difusión diversos: radio, prensa regional, afiches, volantes, entre otros.
- ▶ Emplear los sitios Web de la institución formadora y del cuerpo de policía para difundir información, responder inquietudes.
- ▶ Hacer uso de mensajes plurales y no discriminatorios.
- ▶ Utilizar mensajes y contenidos que promuevan la actividad policial como un servicio profesional y una carrera con futuro.
- ▶ Elaborar materiales de difusión y contenidos especialmente diseñados para estimular la participación de las mujeres

Para ilustrar el contenido, el mensaje y la imagen que pueden ser utilizados en este proceso, se muestran como ejemplo los afiches elaborados para la primera convocatoria de la UNES, octubre 2010.



Después de las acciones para la convocatoria, se ponen en práctica las cuatro fases asociadas directamente con el proceso de selección, a saber: registro, caracterización, admisión y seguimiento.

Fase de Registro

En esta fase se realiza la preinscripción y recepción de documentos exigidos y la elaboración del expediente personal de las y los aspirantes, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Universidad o las academias estatales y municipales. Además de brindar sus datos, los aspirantes deberán consignar los soportes que sustenten dicha información: copia de la C.I., copia fondo negro del título de bachiller, entre otros.

En el caso específico de la UNES, se ha establecido que los primeros pasos de esta fase se realicen en línea, es decir, utilizando Internet. Esta opción agiliza los procedimientos en la fase de la preinscripción, especialmente cuando se trabaja con números muy grandes de aspirantes.

Esta fase culmina con la conformación del expediente de las y los aspirantes el cual será complementado y enriquecido durante el proceso de Evaluación y formación.

Fase de Caracterización y Admisión

Consiste en el diagnóstico integral de las y los aspirantes, con el objetivo de valorar las condiciones requeridas para ingresar a la formación policial. En esta fase se aplican y analizan todas las evaluaciones orientadas a caracterizar las aptitudes y condiciones físicas, médicas, psicológicas y sociales de los aspirantes. Para el caso específico de la UNES, el orden de aplicación y análisis de dichas evaluaciones es el siguiente:

1. Orientación acerca de la evaluación psicotécnica.
2. Evaluación psicotécnica.
3. Análisis colegiado de los resultados de la evaluación psicotécnica.
4. Orientación sobre la evaluación médica.

5. Evaluación médica.
6. Análisis colegiado de los resultados de la evaluación médica.
7. Primera Sesión del Consejo General de Admisión¹.
8. Orientación sobre la evaluación física.
9. Evaluación física.
10. Análisis colegiado de resultados de la prueba física.
11. Orientación a las y los aspirantes sobre la entrevista psicosocial.
12. Entrevista psicosocial.
13. Análisis colegiado de resultados de la entrevista psicosocial.
14. Segunda Sesión del Consejo General de Admisión.
15. Información sobre los resultados de la fase.
16. Proceso de inscripción en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES).

Fase de Seguimiento

Constituye el acompañamiento holístico, permanente y diferenciado de las y los discentes; el seguimiento y apoyo ante sus problemas, la estimulación progresiva de sus potencialidades, involucrándose con su entorno social durante el proceso de formación. Este seguimiento, así como permite atender las necesidades de las y los aspirantes de forma oportuna, también permite identificar a tiempo a las personas cuyas actitudes y aptitudes no están acordes con la labor policial.

En esta tarea la información recabada durante las distintas evaluaciones son de gran utilidad. "La información recabada en las distintas evaluaciones pre-ingreso, posibilita la realización de un acompañamiento a lo largo de la formación y en el desempeño de su carrera profesional, a través de estrategias de seguimiento que facilitan a la Universidad y a los órganos de seguridad ciudadana, garantizar el desarrollo de las potencialidades humanas y profesionales de las y los discentes o de las y los funcionarios según sea el

¹ Para la toma de decisión acerca del ingreso definitivo de las y los aspirantes se establece como órgano colegiado multidisciplinario El Consejo General de Admisión conformado por siete (7) representantes, a saber:

- Dos (2) representantes de las autoridades de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES).
- Un (1) Representante del Vice ministerio del Sistema Integrado de Policía.
- El Director(a) de la Policía Nacional Bolivariana, estadal o municipal o del órgano de seguridad ciudadana correspondiente al Programa Nacional de Formación en que estudiarán las o los aspirantes seleccionados.
- Coordinadores de las evaluaciones físicas, médicas, psicológicas. El objeto del Consejo General de Admisión es realizar consideraciones sobre la aptitud de cada una de las y los aspirantes para valorar su posibilidad de ingreso a la Universidad e instituciones educativas adscritas a la UNES, así como los aspectos que se deben atender durante la formación. Además, elabora recomendaciones a la Coordinación de Ingreso y Bienestar Estudiantil para el tratamiento de aquellas personas que no cumplen con el perfil establecido por la Universidad o los órganos con competencia en materia de seguridad ciudadana.

caso, incentivando y promoviendo la participación e inclusión social" (Reglamento UNES).

Los centros de formación policial deben crear equipos de trabajo especialmente dedicados a esta labor, en cooperación con los docentes y demás actores de la institución. Toda la información recolectada en la fase de seguimiento debe ser incorporada al expediente de la persona aspirante.

Recomendaciones generales para las instituciones formadoras

- ▶ Crear una instancia de carácter colegiado para validar el ingreso de las y los aspirantes a la academia o instituto de formación policial. Esta instancia es la responsable de realizar las consideraciones necesarias acerca de la aptitud de cada uno de los aspirantes, y valorar la posibilidad de su ingreso a la entidad formativa. Es una instancia legitimadora del proceso de selección. En el caso de la UNES, esta instancia es el Consejo General de Admisión.
- ▶ El análisis de los resultados de cada prueba debe ser realizado igualmente de forma colegiada. Para estos casos, se sugiere conformar un equipo de carácter técnico, conformado por los profesionales responsables de las distintas evaluaciones. Debe haber en este grupo una persona por cada tipo de evaluación realizada, a saber: psicotécnica, médica, física y entrevista psicosocial. También es importante que se incorpore una persona de la instancia decisora en materia de admisión y una persona de la institución policial vinculada al programa de formación. Es decir, se trataría de un grupo de carácter estrictamente técnico, conformado por alrededor de 6 integrantes.
- ▶ Resulta de vital importancia la auditoria de los procesos de cara a minimizar la ocurrencia de prácticas desviadas tales como: tráfico de influencia, "amiguismo", así como la coacción de funcionarios policiales que pretendan influir en los procesos de selección, en detrimento de los criterios de los equipos técnicos profesionales. Las auditorías pueden ser desarrolladas a

petición de las autoridades máximas de los centros formativos. La UNES, como institución rectora en materia de formación policial, también podrá ordenar la realización de estas auditorías.

- ▶ Luego de finalizar el proceso de ingreso a la academia, resulta fundamental adelantar un seguimiento estricto a las y los discentes (durante el proceso de su formación) e identificar a través de un grupo colegiado de psicólogos, trabajadores sociales, antropólogos y funcionarios policiales a los aspirantes que no cumplan con el perfil.
- ▶ Cualquier irregularidad detectada durante el proceso de selección e ingreso de las y los aspirantes a la carrera policial, debe ser notificada a las instancias correspondientes en la UNES y al Órgano Rector en material policial.



Referencias bibliográficas

Antillano, Andrés y Centro para la Paz y los Derechos Humanos de la Universidad Central de Venezuela (2007) "La policía venezolana: Desarrollo Institucional y Perspectivas de Reforma al Inicio del Milenio", en Gabaldón y Antillano (editores), Comisión Nacional para la Reforma Policial-Conarepol, tomo 1. Caracas.

Conarepol: Estudios características de la policía venezolana, Caracas, 2007.

El Achkar, Soraya y González, Humberto (2007) La formación policial en Venezuela. Perspectiva histórica y realidad actual, en Gabaldón y Antillano (editores), Comisión Nacional para la Reforma Policial-Conarepol, tomo 1. Caracas.

El Achkar, Soraya y Riveros, Amaylin (editoras) (2007) La consulta nacional sobre la reforma policial en Venezuela: una propuesta para el diálogo y el consenso. Comisión Nacional para la Reforma Policial, Caracas, 2007.

Gabaldón, Luis Gerardo (2008) Seguridad ciudadana y políticas públicas en Venezuela. Caracas, ILDIS, Serie Diálogo Político, abril 2008:
www.ildis.org.ve.

Últimas Noticias "Tenemos un sistema de justicia desprendido de la realidad", Tareck El Aissami. Caracas 22 de marzo de 2009.

Publicaciones y documentos oficiales

Decreto Presidencial con rango de valor y fuerza de ley N° 6.616 de fecha 10 de febrero de 2009, publicado en la Gaceta Oficial N° 39.120, de fecha 13 de febrero de 2009.

Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana. Gaceta Oficial N° 5.940 del 7 de diciembre de 2009. Caracas.

Ley del Estatuto de la Función Policial. Gaceta Oficial N° 5.940 del 7 de diciembre de 2009. Caracas.

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR
PARA RELACIONES
INTERIORES Y JUSTICIA
Despacho del Ministro
200° y 151°**

Nº. 160

Fecha: 09 Jun. 2010

RESOLUCIÓN

El Ministerio del Poder Popular Para Relaciones Interiores y Justicia, designado Según Decreto N° 6.398 de fecha 09 de Septiembre de 2008, publicado en la Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela N°39.012 de la misma fecha, en ejercicio de las atribuciones que le confiere lo dispuesto en los numerales 2, 12 y 19 del artículo 77 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica de la Administración Pública; en concordancia con lo establecido en los artículos 18 numeral 9, 19, 57 y 58 de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana; 29 de la Ley del Estatuto de la Función Policial; 7, numerales 2 y 3 del Decreto sobre Organización y Funcionamiento de la administración Pública Nacional; 6 y 13, ordinal segundo del Decreto Presidencial N°6.616 del 10 de febrero de 2009, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.120 del 13 de febrero de 2009.

CONSIDERANDO

Que el propósito de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) es la formación de base, continua, la creación intelectual y la vinculación social al servicio del pueblo venezolano, con miras a la profesionalización y desarrollo integral del personal de los órganos de seguridad ciudadana, con sentido ético, para lograr instituciones confiables, eficaces, abiertas a la participación popular, ajustadas al cumplimiento de los derechos y libertades ciudadanas.

CONSIDERANDO

Que los aspirantes a ingresar en la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES), así como a otras academias o institutos policiales, deben contar con condiciones acordes con las exigencias y la naturaleza del ejercicio profesional en los cuerpos policiales, sin discriminación alguna proveniente de orientación ideológica, política o diferencia cultural.

CONSIDERANDO

Que la selección para cursar estudios y la aprobación del curso de formación desarrollado por la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) u otras academias o institutos policiales, son requisitos de ley para el ingreso al Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana y demás Cuerpos de Policía estatales y municipales, a fin de cumplir con las condiciones básicas necesarias para el adecuado desempeño del servicio de policía.

RESUELVE

Dictar las siguientes:

**Normas relativas el proceso de selección e ingreso a la formación policial
Acreditadas por la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES)
y otras academias o institutos policiales.**

Objeto

Artículo 1. La presente Resolución tiene por objeto regular el proceso de selección e ingreso de los ciudadanos y ciudadanas que aspiran a cursar el Programa Nacional de Formación Policial en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) u otras academias o institutos policiales estatales o municipales.

Finalidad

Artículo 2. La Finalidad de esta Resolución es garantizar que los y las estudiantes que ingresen a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) u otras academias o institutos policiales, posean las condiciones requeridas para la obten-

ción de conocimientos en ciencias, disciplinas y técnicas relacionadas con temas de seguridad, así como para el desempeño futuro de la función policial.

Requisitos de grados académicas y edad

Artículo 3. El ingreso a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) u otras academias o institutos policiales para cursar estudios en ciencias policiales, estará abierto a todos los y las bachilleres venezolanos y venezolanas entre los dieciocho (18) y los (25) años de edad, sin discriminación alguna. La edad mínima requerida de dieciocho (18) años se computará a partir del momento en que deba realizarse el proceso formal de inscripción, una vez aprobadas las pruebas contempladas en la presente Resolución.

Causales de exclusión

Artículo 4. No serán admitidos en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) u otras academias o institutos policiales aquellas o aquellos aspirantes que posean antecedentes penales, hayan sido destituidas o destituidos de cualquier organismo de seguridad del Estado o de algún órgano militar, tal como lo dispone el artículo 57 de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana.

Pruebas de Ingreso a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) u otras academias o institutos policiales

Artículo 5. A fin de garantizar la posesión de las aptitudes de control personal y equilibrio emocional, disposición vocacional de servicio y rendimiento, aprendizaje y corrección; así como, asegurar que el proceso de formación inicial se oriente por los principios de capacitación profesional, entrenamiento instrumental efectivo, protección de los derechos humanos, garantía de las personas, ética de servicio y dignificación de la función policial requeridos y previstos por los artículos 6 y 29 de la Ley del Estatuto de la Función Policial, las y los aspirantes a ingresar a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) u otras academias o Institutos policiales, deberán presentar y aprobar las siguientes pruebas.

1. Una prueba de inteligencia general, libre del factor cultural, con énfasis en las capacidades lógicas, considerando a los aspirantes que muestren un desempeño superior al promedio de su grupo, según normas empleadas en el test de inteligencia aplicado, con el objeto de determinar la presencia de disposición vocacio-

nal, rendimiento, aprendizaje y corrección, así como asegurar capacitación profesional y entrenamiento instrumental efectivo.

2. Una prueba de personalidad.
3. Pruebas que evalúan la maduración visomotora (asociados con la capacidad de lenguaje y con diversas funciones de la inteligencia, tales como percepción visual, habilidad motora manual, memoria, conceptos temporales y espaciales y capacidad de organización o representación), los fenómenos disociativos de la personalidad, desórdenes preceptuales y confusionales, incluyendo determinación de daño orgánico cerebral, para establecer las aptitudes de control personal y equilibrio emocional.
4. Una prueba médica, que permita descartar trastornos o condiciones orgánicas y funcionales que constituyan limitaciones fundamentales en el rendimiento y corrección en la prestación del servicio de policía.
5. Una prueba física que permita determinar el nivel de resistencia y la capacidad orgánica-funcional, requeridos para cumplir con eficiencia y eficacia las tareas inherentes a la función policial.
6. Una entrevista psicosocial que permita determinar la disposición para el desempeño ético del servicio de policía y para la protección y tutela de los derechos humanos y garantías de las personas.

La aplicación de las pruebas establecidas en el presente artículo estarán a cargo de equipos calificados de profesionales. Los resultados de las distintas pruebas serán registrados en un archivo y los procedimientos deben ser descritos de manera clara y detallada, previniendo la auditoría del proceso de selección.

Los distintos equipos profesionales vinculados al proceso de selección tendrán la responsabilidad exclusiva de presentar un informe sobre los resultados obtenidos, situación orientada a minimizar el tráfico de influencias y la injerencia de factores externos al proceso de selección.

Uniformidad en la Evaluación

Artículo 6. Los aspirantes a ingresar a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), así como a otras academias o institutos policiales, únicamente serán sometidos a las pruebas taxativamente señaladas en el artículo 5 de la presente Resolución.

Artículo 7. El proceso de selección de los aspirantes se articulará mediante las fases de registro, caracterización y admisión, aplicándose luego un proceso de seguimiento con el fin de asegurar la observación y el apoyo de los candidatos frente a sus problemas, la estimulación progresiva de sus potencialidades y sus entornos sociales durante el proceso de formación. En todo el proceso se observará la toma de decisiones colegiadas acerca de la selección e ingreso de las y los aspirantes a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) u otras academias o Institutos policiales, así como, su orientación personalizada, entre un equipo de profesionales para cada prueba y el Consejo General de la Universidad.

Dudas en la Interpretación y aplicación

Artículo 8. Cualquier duda en la interpretación y aplicación de la presente Resolución será resuelta por el Órgano Rector del Servicio de Policía.

Artículo 9. La presente Resolución entrara en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela.

Comuníquese y Publíquese
Por el Ejecutivo Nacional

Tareck El Aissami
Ministro

Notas

OHCHR LIBRARY



14219

COLECCIÓN BAQUÍA

Reglas mínimas de estandarización para los cuerpos policiales

PRACTIGUÍAS

1. BAQUIANA DE LUZ

Practiguía de Recomendaciones Iniciales
a Cuerpos de Policía estadales y municipales

2. ORDEN EN LA SALA

Practiguía para la adecuación de la base jurídica
y estructura organizativa de los cuerpos de policía

3. UTOPIA EN VOCES DIVERSAS

Practiguía para la homologación
y reclasificación de rangos policiales

4. ESTANCIAS ESENCIALES

Practiguía sobre instalaciones policiales

5. EQUITATIVAMENTE DIFERENTES

Practiguía para la equidad
de género en los cuerpos de policía

6. POR LA CALLE DEL PUEBLO

Practiguía sobre el sistema integrado de información
y dirección de las operaciones policiales

7. ASUNTOS AUTÉNTICOS

Practiguía de rendición de cuentas

8. EL ESPEJO NOS HABLA

Practiguía para la atención a la víctima

9. GENTE PARA SERVIR

Practiguía sobre servicio de policía comunal

10. OPCIÓN POR LA DIGNIDAD

Practiguía para el ingreso a la academia policial

11. SUMANDO VOLUNTADES

Practiguía para el ingreso a cuerpos de policías

12. FIEL EN EL EQUILIBRIO DE MI ACTUACIÓN

Practiguía para la evaluación del desempeño

13. DIGNIFICACIÓN LABORAL

Practiguía de gestión y medio ambiente laboral

14. MIRADA JUSTA PARA UN DEBIDO PROCESO

Practiguía sobre investigaciones y procesamiento policial

15. COMUNIDAD DE DECISIÓN

Practiguía sobre reuniones policiales para la toma de decisiones

MANUALES DE RESOLUCIONES

1. PERTENENCIA POLICIAL

Manual sobre dotación y equipamiento

2. TU FUERZA ES MI MEDIDA

Manual de uso progresivo y diferenciado de la Fuerza policial

3. PASOS Y HUELLAS

Manual sobre procedimientos policiales

4. UN ARTE EN COMÚN

Manual de ceremonial y protocolo

G-200000001-5