

OBJETIVOS:

Independientemente del trabajo que hagamos, la labor que desempeñemos, como seres humanos somos individuos increíblemente complejos, a merced de nuestras emociones, afectos, reservas, pensamientos y acciones, más aún, del peso que la sociedad nos añade. Por si todo lo anterior no fuera suficiente, tenemos en nuestro civilizado mundo lo que llaman profesiones de alto riesgo: bomberos, soldados, médicos, enfermeras, técnicos de áreas diversas (construcción, química), policías, los riesgos a que algunos trabajadores en ejercicio de sus funciones se exponen son tanto físicos como psicológicos. Ante la decisión de encaminarse en una profesión de riesgo, se debe estar capacitado para sortear las dificultades que se van presentando, se hace imprescindible el apoyo de familiares y cercanos, así como generar vínculos fuertes y eficientes con la comunidad a la que se pertenezca, dichos vínculos sirven tanto de base y seguridad en términos personales como para las personas con las que interactúa el funcionario.

Por estas razones y otras de índole macro-estructural se hace patente la necesidad de estrechar los lazos de los agentes de la fuerza pública y el colectivo, para propiciar espacios de crecimiento y desarrollo individual y ciudadano, cuya articulación suele darse a través de la figura de líderes sociales que influyen en otros y ayudan a movilizar su entorno hacia metas comunes, implica tomar iniciativas, procurar cambios, motivar a los demás para el logro colectivo de las necesidades. Estos líderes suelen surgir en las comunidades de manera natural o ser estimulados en los procesos para tomar las riendas, pero, bien sea espontáneo o impulsado, deben tener características que los destaquen frente a otras cualidades como saber escuchar, atender las críticas de manera sana, ser proactivo, ser creativo, es asertivo, comprometido, disciplinado, confiable y confía en los demás. Vale destacar que los líderes nacen y se hacen, y es que algunas personas muestran desde temprana edad cualidades como las descritas, otros las aprenden y desarrollan a lo largo de su vida.

Obsérvese pues, que las cualidades mencionadas coinciden con las que se desarrollan y poseen individuos formados para la resolución de conflictos, negociadores hábiles, mediadores, árbitros son, fundamentalmente líderes, que potencian y hacen que se gesten cambios. Así las cosas, el riesgo, la responsabilidad, las características, definición, funciones y carácter del trabajo diario en la función policial, y las exigencias que le plantea la sociedad, entre otros

factores, hacen del servicio policial es un ejercicio de liderazgo, que de acuerdo a los fines, será para proteger los derechos humanos, las libertades públicas y la paz social. O bien, será el líder que contribuye a prevenir situaciones delictivas, o aquel que facilita la resolución de conflictos mediante el diálogo, la mediación y la conciliación (ver título I, capítulo II, artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del cuerpo de Policía Nacional, 2008).

Resolución de conflictos en el marco de la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del cuerpo de Policía Nacional:

En base al carácter civil y profesional que tiene el servicio de Policía y a los principios rectores establecidos, la capacitación en materia de Resolución pacífica de Conflictos y la Intervención en Crisis resulta inherente a la actuación policial. Sustentada en los principios de:

Celeridad

Respuesta inmediata, oportuna, necesaria e inmediata para proteger a las personas y a las comunidades, frente a situaciones que constituyan amenazas, vulnerabilidad, riesgo o daño. Establecido está que los conflictos y las crisis sin abordaje adecuado pueden derivar en acciones delictivas (en la forma de delitos contra la persona sobre todo).

Información y eficiencia

Al informar e intercambiar información veraz, eficiente, imparcial, y oportunamente a las comunidades, consejos comunales y organizaciones comunitarias se procuran mecanismos de cercanía (ver art. 48 de la referida Ley) y apoyo mutuo lo que representa una oportunidad para avanzar en planes conjuntos de desarrollo orientados al bienestar colectivo.

Principio de participación ciudadana

Lo anterior puede llevarse a cabo a través de proyectos mancomunados de acción social y participativa, donde se ejercite el poder ciudadano y se trabaje en las problemáticas de la comunidad (a través de la forma de mesas técnicas y proyectos de ejecución que se elaboran en base a las necesidades concretas de cada comunidad) y expresamente en el control y mejoramiento del servicio de policía. Aprovechando y maximizando en todo el proceso el talento humano de los funcionarios policiales y de los miembros de la comunidad; todo ello con atención a los valores de la solidaridad, el humanismo y en los principios de la democracia participativa, corresponsable y protagónica (véase el artículos 10, 16, 78, 79 y 81)

Respeto a los derechos humanos: en toda ocasión desde la más compleja a la más sencilla el funcionario policial actuará con apego estricto al respeto de los derechos humanos consagrados en la Constitución Nacional y de la República Bolivariana de Venezuela, suscritos y ratificados por la República. Véase por ejemplo en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU 1948) art. 29 cuando establece que “toda persona tiene deberes respecto a la comunidad puesto que solo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad” y cuando se gestionan mis derechos, los del otro, los de todos al expresar lo que sigue:

En el ejercicio de sus derechos y en disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.

Dinámica 1: Policía como líder social

Objetivo: Tener claras las características del Policía como un líder social.

Tiempo de duración: 10 minutos el trabajo en duplas y 25 minutos la devolución.

Servicio de Policía Comunal

La Ley establece (artículos 47 y 48) que el servicio de policía es profesional, preventivo, proactivo, permanente, de proximidad comprometido con la identidad, valores, cultura propia de cada comunidad, vale decir atendiendo a los requerimientos de cada comunidad, a partir de procedimientos de proximidad a la comunidad, que faciliten el conocimiento óptico del área y la comunicación e interacción de sus habitantes e instituciones locales; todo lo cual orientado a garantizar y asegurar la paz social, la convivencia, el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de la ley. Es pertinente expresar que los cuerpos de policía funcionan en función de criterios de complejidad, intensidad, especificidad y territorialidad de allí que se determina su nivel de actuación, por lo que a mayor intensidad intervendrá un cuerpo de policía con más recursos materiales, tecnológicos, humano o de fuerza (cuerpos de policía nacional, estatal, municipal o comunal). Puesto que para actuar con los esquemas que se han propuesto para la resolución de conflicto queda claro se

requieren pocos recursos materiales, tecnológicos y con personal debidamente capacitado y multiplicador ha de ser suficiente, el área de resolución de conflictos tiene enorme potencial, aplicabilidad y relevancia. Mas aún, como todo aprendizaje humano hay posibilidades de integrar lo aprendido en el curso a las relaciones laborales –como se espera-, familiares, comunitarias, sociales y cómo integrarlo a en cada espacio de interacción (familia, escuela, residencia, trabajo, con desconocidos).

Actividades

Aplicación de los principios rectores derivados de los recursos legales y de la realidad cercana al funcionario policial a casos de vinculación entre la comunidad y la policía. El ejercicio debe incluir la descripción de una comunidad de pertenencia, sus problemas fundamentales y más comunes (vinculados al orden, la armonía colectiva, la convivencia, la seguridad ciudadana y la actuación policial) y el abordaje de una de las situaciones planteadas con base en los criterios legales y de actuación policial en el marco de la Resolución de Conflictos y la Intervención en crisis, presentación de un papel de trabajo con la propuesta, contentiva de acciones concretas y viables.

Dinámica 2: El círculo de la confianza

Objetivo: Fortalecer la confianza en el equipo. Trabajar la interdependencia.

Tiempo de duración: 5 minutos el ejercicio 10 minutos la devolución.



MEDIOS NO VIOLENTOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

SESIÓN 6

**Policía y medios alternativos de resolución
de conflictos. el rol policial y su vinculación
con los espacios de participación popular.**

Hacia la dignificación de la función policial

Av. Urdaneta esquina Platanal, sede del MJJ, piso 8,
Caracas, Venezuela / Tel. (0212) 506 1111
www.consejopolicia.gob.ve