

Los líderes del COESCOP: cosechamos lo que sembramos

Wilson Fernando Torres Gómez
Oficial de Policía y Doctorando en Cs.
Sociales
15 de enero de 2024

En la actualidad, es innegable el impacto que ha tenido el Decreto Ejecutivo No. 632, de 17 de enero del 2011, y el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP) en la institución policial. Estas medidas, impulsadas por el gobierno de la revolución ciudadana, con el asesoramiento de expertos cubanos y ciertos elementos policiales, han repercutido en dos aspectos fundamentales: el modelo de gestión y la autonomía y liderazgo policial.

Según, el Decreto Ejecutivo No. 632, de 17 de enero del 2011, en su artículo 3, se dispone la reorganización de la estructura organizacional de la Policía Nacional, facultándose al Ministerio del Interior que mediante Acuerdo Ministerial, pueda reestructurar los segmentos administrativos y operativos de la Institución Policial. Y, en su artículo 1, se dispone que la representación legal, judicial y extrajudicial de la Policía Nacional sea asumida por el Ministerio del Interior.

Modelo de Gestión: Con Resolución No. 2012-361-CsG-PN del Consejo de Generales de la Policía Nacional, se crea la nueva estructura orgánica de las unidades operativas desconcentradas de la Policía Nacional de la siguiente forma: Nueve Zonas de Policía, 29 Subzonas, 140 Distritos, 1134 Circuitos y 1871 Subcircuitos de Policía. Se implementó un nuevo modelo de gestión, con una nueva estructura organizacional de las unidades operativas desconcentradas de la Policía Nacional. Según los "iluminados" (Olivo, Campos, Carrillo, Pazmiño, Moncayo y otros), esto se hizo con el objetivo de garantizar servicios de vigilancia, patrullaje, atención ciudadana e

investigación científica en todo el territorio nacional. Sin embargo, esta reestructuración trajo consigo ciertas consecuencias negativas.

Uno de los principales cambios fue la eliminación de las grandes unidades policiales a favor de unidades policiales más pequeñas, siguiendo el modelo colombiano. Si bien esta medida buscaba atender las necesidades de inseguridad en los barrios, también generó votos. Además, generó la pérdida de control y supervisión del personal policial, debilitando la disciplina y abriendo la puerta a la corrupción y la participación de policías en actividades delictivas. Este modelo de gestión aún persiste. La policía se quedó sin capacidad de respuesta en lo operacional, no hay intervenciones tácticas como la acción de masas. Peor aún, para reaccionar ante las actuales amenazas. Además, la división del eje investigativo y la entrega de funciones de la policía técnica científica a un componente civil debilitó la investigación criminal y favoreció al crimen organizado transnacional.

También, dos importantes servicios policiales fueron retirados de la policía nacional: tránsito y migración. El tránsito, quitó la capacidad de hacer prevención situacional a la policía y la capacidad de reaccionar ante delitos menores en las calles y carreteras del país, para entregar esos servicios a un componente local, las AMT, organismos con personal sin un plan de carrera, facilitando la corrupción. El otro, Migración, debilitó el control de los extranjeros en el país, facilitando así, la entrada y permanencia de criminales integrantes del crimen organizado transnacional y del narcotráfico. Se perdieron los censos y controles migratorios que hoy quieren retomar, sin una Ley que los ampare.

Autonomía y liderazgo policial: Desde la promulgación del Decreto Ejecutivo No. 632, del 17 de enero del 2011, la Policía Nacional ha visto afectada su autonomía y liderazgo policial con la asunción de la representación legal, judicial y extrajudicial de la Policía Nacional por parte del Ministerio del Interior. Esto ha ocasionado un problema en la gestión y relación de la institución policial con otras entidades de la sociedad, como la justicia, la academia, los gobiernos autónomos, las organizaciones nacionales e internacionales, entre otros. Ahora, la institución queda supeditada a la parte política, lo que ha llevado a la pérdida de meritocracia y al empoderamiento de la autocracia de los políticos.

Esto ha afectado gravemente los procesos de ascensos, promociones, traslados y comisiones, generando una cultura del favoritismo y el palanqueo que perjudica el desarrollo profesional. Como resultado, estamos viendo el "nacimiento del canibalismo policial" y el surgimiento de grupos de poder dentro de la policía. Hoy en día, estamos cosechando líderes de papel, productos del palanqueo y la sumisión a los políticos de turno. Estos líderes están afectando la institucionalidad y la paz ciudadana debido a su incapacidad para liderar y gestionar la seguridad ciudadana y el orden público. Los líderes deben ser ejemplos a seguir para su tropa y para la comunidad, y deben tener las habilidades y capacidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales.

Es importante mencionar un aspecto fundamental sobre el modelo de gestión de control interno: la propia policía ha desarrollado el análisis de la conducta policial y la evaluación de la confianza en sus funcionarios. Sin embargo, este sistema se ha debilitado con el tiempo debido a la falta de visión de los mandos policiales y la interferencia política. Es necesario fortalecer este sistema. La policía solía ser pionera y un referente en

este tipo de mecanismos de control y lucha contra la corrupción.

En definitiva, los iluminados policiales quisieron congraciarse con los políticos de turno, las autoridades políticas de la revolución ciudadana, al instaurar un código que tuvo como base el Decreto Ejecutivo 632. Mediante este Decreto, la Policía Nacional perdió su personería jurídica y, con ella, su autonomía administrativa y financiera. La administración de recursos humanos fue cedida al ente rector, y desaparecieron la Ley de Personal y su reglamento disciplinario, que eran instrumentos de administración y conducta. Esto afectó la institucionalidad en su modelo de gestión, autonomía, liderazgo y conducta dentro de la institución policial.

Es urgente reformar el COESCOP, depurar al personal policial mediante pruebas de integridad personal y evaluaciones de capacidades y habilidades para el mando policial. Solo así podremos recuperar el liderazgo con verdaderos comandantes que sean ejemplos para su tropa y su comunidad. Solo así romperemos con el ciclo del palanqueo y el servilismo, y daremos oportunidades reales a aquellos líderes que demuestren su valía y compromiso con la institucionalidad y la paz ciudadana. Es fundamental contar con líderes íntegros y capacitados que puedan liderar de manera efectiva y generar confianza en la sociedad.

Esperemos que se tomen las medidas necesarias para corregir estas deficiencias y fortalecer la institución policial, garantizando así la seguridad y el bienestar de la comunidad. Solo así podremos cosechar los frutos de una policía eficiente y comprometida con el bienestar de la sociedad.