



## Estándares Mínimos del Modelo IADLEST

---

### Preámbulo

La idea de que aquellos que trabajan como oficiales penitenciarios y de policía deben llevar a cabo su labor con profesionalismo y ética, no es nueva para el pensamiento filosófico occidental. De hecho, los orígenes de la manera en que opera la policía moderna comúnmente se encuentran, desde hace más de siglo y medio, en las enseñanzas de Sir Robert Peel. La formación de la Asociación Internacional de Jefes de Policía en 1893, dio voz por primera vez a nivel nacional, a la necesidad de reformas y profesionalización en la labor policial. Los intelectuales de este siglo generalmente coinciden en que la argumentación más temprana e importante en favor del profesionalismo se puede encontrar en los textos y las acciones del Jefe de policía Augusto Vollmer, quien promovía la noción de que el Departamento de Policía de Berkeley debía conformarse por oficiales éticos, capacitados y competentes.

Al final de la era de la prohibición, el Presidente Herbert Hoover facultó a la Comisión Wickersham para examinar los problemas en la labor policial de Estados Unidos. Esta Comisión llegó a la conclusión de que las agrupaciones de policía se manejaban, con demasiada frecuencia, de manera corrupta y brutal, y estaba integrada por elementos sin ética ni capacitación. Sin embargo, estas impactantes conclusiones nunca se manifestaron en actos públicos de importancia.

El siguiente reporte importante aparentemente fue publicado por el Colegio de Abogados de Estados Unidos (ABA) en 1953. La ABA publicó una “Decreto de Entrenamiento Policial Modelo” a manera de reacción ante el hecho de reconocer que la policía en el país requería mayor profesionalismo. Este decreto establecía ocho amplias funciones que idealmente deberían llevarse a cabo por parte de organismos de regulación policial.

En 1967 la Comisión Presidencial para la Aplicación de la Ley y la Administración de Justicia publicó “El Reto del Delito en una Sociedad Libre”, y el subsecuente reporte de tareas, “La Policía”. Estos dos reportes contenían recomendaciones correspondientes al Sistema Estadounidense de Justicia Penal. Se puso gran énfasis en la policía, y se hicieron recomendaciones para modificar áreas como policía comunitaria, relaciones en la comunidad, prácticas y procedimientos de personal, políticas y estructuras organizacionales y operativas, así como la recomendación de que cada estado estableciera una Comisión de Capacitación y Estándares para Oficiales de Aplicación de la Ley (POST). En ese entonces, 17 estados ya habían establecido instituciones POST. Para 1981 estas instituciones estaban presentes en todos los estados.

En 1973, la Comisión Nacional de Asesoría sobre Normas y Objetivos de Justicia Penal publicó sus recomendaciones para lograr mejoras. Las recomendaciones específicas para mejorar la calidad de los elementos de policía iban desde propuestas para mejorar los procesos de selección y reclutamiento, hasta esfuerzos por imponer requisitos exhaustivos básicos de entrenamiento para oficiales de nuevo ingreso y para oficiales en servicio, que se podrían volver obligatorios para todo el personal de la policía.

California y Nueva York fueron los primeros estados en establecer Comisiones POST en 1959. Nueva Jersey y Oregon crearon Comisiones POST poco después en 1961. Los últimos estados en crear Comisiones POST

fueron Tennessee, West Virginia y Hawaii. El personal de organizaciones POST inicialmente creó una asociación en 1969 como resultado de la encarecida recomendación por parte de la IACP. En 1987, el nombre de esta asociación cambió de NASDLET a IADLEST, para de este modo reflejar una Misión y Enfoque más inclusivos.

Ningún análisis del desarrollo de profesionalismo en las labores de justicia penal estaría completo sin hacer referencia al impacto positivo del programa LEEP, de la Dirección de Asistencia para Instituciones de Policía. El Programa de Educación para Instituciones de Policía fue la primera inyección importante de fondos federales destinados a mejorar las capacidades de educación y administración de los directores de policía y justicia penal. Algo que se obtuvo de esa gran cantidad de fondos fue la creación y establecimiento de departamentos de justicia penal en prácticamente todas las instituciones de educación superior de la nación. De esta manera nació la materia de justicia penal, así como los estudios de justicia penal que tanto han hecho por el avance del conocimiento y la práctica de profesiones relacionadas.

Para asegurar esto, el horror y la reacción de la opinión pública ante la brutalidad policiaca y tácticas ilegales como respuesta a la desobediencia pública generalizada de los años 60's, dieron lugar a demandas para que la calidad de la policía mejorara. De la misma manera, una serie de casos importantes de la Suprema Corte, permitieron reconocer que era necesario regular la autoridad de la policía y castigar sus abusos. La magnitud del fallo exclusivista para los estados mediante el caso de Mapp versus el estado de Ohio (1961), representó simplemente la primera decisión contemporánea importante en reconocer la necesidad de prohibir conductas ilegales por parte de la policía. Poco después del caso Mapp, siguieron Escobedo versus Illinois (1964), Miranda versus Arizona (1966), Terry versus Ohio (1968), y Chimel versus California (1989), solo por mencionar algunos de los casos más conocidos. Esto fue igualado rápidamente por el pronto surgimiento del recurso de responsabilidad civil (42 USC 1983, 1987) en contra de conducta policial inapropiada. Un policía de los años 50's estaría confundido al ver lo que se considera normal para un oficial profesional de los 90's.

Las organizaciones POST se crearon en el crisol de conflictos, cambios y demandas de profesionalismo y ética en los oficiales de policía. Los programas POST existen para asegurar a todos los ciudadanos que los oficiales de aplicación de la ley cumplen con las normas mínimas de competencia y comportamiento ético. Asimismo, las organizaciones POST tienen también una obligación para con los policías y las organizaciones que regulan, para adoptar programas que sean razonables, efectivos y coherentes con las nociones contemporáneas de lo que debe ser norma para todos los oficiales.

Siguiendo este ánimo de crecimiento y receptividad, la Asociación Internacional de Directores de Entrenamiento y Normas para Instituciones de Policía decidió establecer un conjunto de NORMAS MÍNIMAS MODELO a las que todos los estados puedan aspirar.

“Las grandes voluntades siempre han enfrentado oposiciones violentas por parte de las mentes mediocres”. – Albert Einstein

## **Normas Estatales Mínimas Modelo para la Administración de instituciones POST**

### **1.0 Conceptos, Misión y Organización**

Cada estado debe contar con una organización a nivel estatal con la autoridad necesaria para establecer normas para la contratación, entrenamiento, conducta ética y retención de oficiales de policía, mediante la certificación, concesión de licencias, o alguna metodología equivalente.

#### **Comentario**

Desde 1967, cuando la Comisión Presidencial de Instituciones de Policía y Administración de Justicia emitió su histórico reporte llamado “Informe del Equipo de Trabajo: La Policía”, se ha reconocido formalmente que la labor policial es igual de grande, si no es que mayor, que la labor de cualquiera otra profesión, y que el cumplimiento de esta labor requiere más que sólo destreza física y sentido común. Los oficiales de policía se ven envueltos en la difícil, importante y compleja labor de ayudar a regular el comportamiento humano, y su armamento intelectual y normas éticas no pueden ser menores que su destreza física. La Comisión dijo en 1967,

“la calidad del servicio de policía no mejorará de manera significativa hasta que se hayan establecido requisitos educativos mayores para su personal”, y dicha declaración sigue siendo verdad el día de hoy.

Tal como lo señaló la Comisión, mientras todos los departamentos enfrentan la necesidad de mejores esfuerzos de reclutamiento, normas mínimas más altas, mejores procesos de selección y más entrenamiento, estas necesidades son aún más marcadas para los departamentos de policía pequeños, muchos de los cuales, de no contar con autoridades a nivel estatal, proporcionarán poco o nulo entrenamiento, usarían técnicas inútiles de selección y filtro, y carecerían de programas de reclutamiento organizados, lo que resultaría en fluctuaciones sustanciales en la calidad del servicio de policía, no sólo en diferentes áreas del país, sino también dentro del mismo estado.

Por lo tanto, cada estado debería tener una comisión, consejo o junta para normas policiales, así como entrenamiento para establecer, mantener y actualizar dichas normas.

#### **1.0.1 Autoridad para Establecer Normas de Selección**

Dicha comisión debe tener la autoridad y la responsabilidad para establecer normas mínimas de selección a nivel estatal, para todas las personas con autoridad para llevar a cabo arrestos por violaciones a la ley penal, de tránsito, de apuestas y pesca, de navegación y otras leyes estatales, así como por violaciones a reglamentos locales; del mismo modo se aplicarán estas normas para todas las personas que tengan a su cargo la custodia de individuos encarcelados en espera de carta de acusación o juicio, sentenciados a pasar tiempo en instituciones penales o en libertad condicional o bajo palabra por orden del tribunal, y a personas con algún otro cargo público similar.

#### **1.0.2 Autoridad para Establecer Normas de Educación y Entrenamiento**

Esta comisión debe tener la autoridad y responsabilidad de establecer normas mínimas de educación y entrenamiento para programas pre-servicio, en servicio y de entrenamiento especializado de personal penitenciario y policía, así como para personas con algún cargo público similar; también deberá determinar y aprobar la duración y plan de estudios para dichos programas, establecer normas mínimas para los instructores de dichos programas, y de igual manera determinar si las instalaciones para entrenamiento del personal penitenciario y de policía son aceptables.

#### **1.0.3 Emisión de licencias o Certificación**

Esta comisión debe tener la autoridad y la responsabilidad necesarias para actuar como autoridad emisora de licencias o certificaciones para personal bajo juramento que se desempeñe como oficiales penitenciarios y de policía, así como otros servidores públicos similares. Igualmente debe determinar las condiciones que deben cumplirse para obtener certificaciones o licencias.

#### **1.0.4 Descertificación o Revocación de Licencias**

Esta comisión debe poseer la autoridad y la responsabilidad de descertificar, suspender o revocar licencias a personal bajo juramento encargado de realizar labores como oficial penitenciario y de policía, así como de otros cargos públicos relacionados. Esto puede suceder por no cumplir con los requisitos de capacitación, incompetencia o conducta ofensiva. Igualmente deberá determinar los mecanismos y condiciones para dicha descertificación.

#### **1.0.5 Manejo de la Investigación**

Esta comisión debe poseer la autoridad y la responsabilidad de gestionar y promover la investigación por parte de dependencias públicas y privadas con el fin de mejorar los servicios penitenciarios y de policía.

#### **1.0.6 Asistencia para el Cumplimiento**

Dicha comisión debe tener la autoridad, responsabilidad y recursos para llevar a cabo inspecciones con el fin de asegurar que se está cumpliendo con las normas, así como para sancionar a las personas o dependencias que de manera deliberada o por negligencia no cumplan con dichas normas.

#### **1.0.7 Apoyo económico**

Esta comisión debe tener la autoridad, responsabilidad y recursos para proporcionar apoyo económico a unidades de gobierno, a manera de incentivo para que envíen a sus funcionarios a programas de entrenamiento.

### **1.0.8 Representación en la Comisión**

La mayoría de los representantes en esta comisión deberán ser representantes de instituciones penitenciarias y policiales a nivel local y nacional, con representación adicional por parte de instituciones correccionales y policiales del estado, tribunales, así como de otras dependencias o profesiones correspondientes.

#### **Comentario**

En algunos estados, las comisiones de normas están separadas de las comisiones de entrenamiento para así evitar quejas relacionadas con conflicto de intereses. Sin embargo, en casos en donde esta responsabilidad se divide entre dos comisiones, los participantes a veces refieren que las comunicaciones y la coordinación son más difíciles, y puede dar lugar a duplicación de esfuerzos. En algunos estados, la responsabilidad de proporcionar entrenamiento para correccionales se confiere a comisiones separadas, o puede pasar que algunas agencias tales como la Policía Estatal o la Oficina del Sheriff estén exentas de cumplir con las normas de entrenamiento o en su defecto, establezcan las propias. Aun así, existen muchas similitudes entre el trabajo de la policía y de correccionales en todos los niveles, lo que hace lógico que la responsabilidad de establecer normas y proporcionar entrenamiento pueda conferirse a una sola comisión, que cuente con recursos y división de tareas adecuados.

### **1.0.9 Agencia Independiente**

Esta comisión debe ser una agencia estatal separada más que una división o filial de otra institución.

#### **Comentario**

Dado que una comisión de normas y entrenamiento debe velar por los intereses de instituciones de justicia penal a nivel local, estatal y nacional, de manera igualitaria, es preferible que se mantenga autónoma y que evite aparentar que sus acciones están dominadas por otra institución de justicia penal. Dado que la institución idealmente debería estar financiada por una fuente de ingreso dedicada, mantenerla como entidad separada, eliminaría la tentación de desviar fondos a la institución matriz.

### **1.1 Comisión, ¿Cómo se constituye y opera?**

#### **1.1.1 Periodo de los Comisionados**

Los miembros de la comisión deberán ser designados por periodos escalonados, que no coincidirán todos con el periodo de la autoridad facultada para otorgar nombramientos. El estatuto deberá contemplar que algunos miembros trabajan en virtud de su cargo.

#### **Comentario**

La comisión, mientras esté bajo el control de funcionarios políticos electos del estado, deberá establecerse de tal manera que proporcionen algo de continuidad y experiencia en el cargo, con el fin de que no se use simplemente como fuente de patrocinio político, y para que no sea excesivamente susceptible de coerción política.

#### **1.1.2 Dirección Ejecutiva**

Las operaciones diarias de la comisión deberán estar bajo el control de un director ejecutivo u otro mando ejecutivo que haya sido designado por la mayoría de votos de la comisión, y que solo pueda ser removido por causa y posterior a una audiencia pública.

#### **Comentario**

El director ejecutivo debe ser un profesionalista competente, elegido por sus habilidades más que por política, y cuya selección se pueda eliminar del proceso político partidista. Él o ella, debe tener suficiente antigüedad para desarrollar o implementar las metas y objetivos de la comisión y para asegurar que se cumplan los mandatos de la comisión sin temor de represalias políticas.

#### **1.1.3 Certificaciones del Director**

Un decreto estatal debe establecer los requisitos mínimos para ser director ejecutivo, que deberán incluir licenciatura o posgrado, experiencia considerable en el ramo policial o penitenciario, así como familiaridad con el desarrollo y manejo de programas de entrenamiento.

#### **1.1.4 Fuente de Financiación**

Las operaciones de la comisión, incluyendo el subsidio de costos de los programas de entrenamiento del estado, deberá ser sufragado por una fuente de ingreso ininterrumpida y dedicada, independiente de los fondos generales para el estado y protegida por la constitución del estado como un fondo de tasación de sanciones u otra fuente de financiación.

#### **Comentario**

Un fondo de tasación de sanciones, basado en un porcentaje de multas judiciales, ha demostrado ser un mecanismo conveniente y constitucionalmente permisible para el financiamiento de programas de entrenamiento de justicia penal, dado que no incluye dinero de impuestos, y porque aquellos que contribuyen con él tienen un interés particular en ser tratados por profesionales competentes con altos estándares éticos y habilidades de relaciones comunitarias.

Dondequiera que dicho fondo exista o se represente, es importante que se establezca como fondo fiduciario ante la constitución del estado, para así prevenir que sea desviado para otros propósitos en el momento en que el estado experimente déficits de ingresos en el fondo general. También es importante evitar tener variedad de otros programas financiados con esta fuente de ingreso dedicado, puesto que el resultado es generalmente que las multas judiciales alcanzan un punto de rendimientos decrecientes, y los programas de entrenamiento penitenciario y policial terminan recibiendo financiamiento inadecuado o requiriendo apoyo adicional del fondo general.

#### **1.1.5 Reuniones**

Los decretos estatales deben exigir que la comisión se reúna al menos cada tres meses, y deberá recibir un presupuesto adecuado para contratar suficiente personal de tiempo completo para poder llevar a cabo sus tareas obligatorias con suficientes fondos para equipo, viajes y desarrollo del personal, para de esta manera asegurar que el personal se mantiene al corriente con los métodos progresivos de entrenamiento, mantiene certificaciones profesionales adecuadas, pertenece a organizaciones profesionales y monitorea el cumplimiento de sus normas por parte de las instituciones de justicia penal.

#### **1.1.6 Subsidios**

El estado deberá proporcionar suficientes fondos a la comisión para que ésta sea capaz de rembolsar o dar subsidio a toda institución penitenciaria o policial por el 100 por ciento de su salario, o para cubrir los costos de los programas de entrenamiento para los empleados de instituciones penitenciarias y policiales a nivel local, estatal y nacional.

#### **1.1.7 Reciprocidad**

Mediante la reciprocidad, la comisión debe reconocer las normas para la emisión de licencias o certificados de otros estados que mantienen y observan normas similares, para fomentar así la reconversión profesional de oficiales de otro estado sin que tengan que tomar capacitación redundante, ya sea a nivel de la academia o en diferentes especialidades.

#### **Comentario**

Esta reciprocidad se puede lograr mediante programas de examinación para la emisión estandarizada de licencias y certificaciones, complementado por la asistencia a programas designados a conocer oficiales que vienen de otro estado, o cuya licencia o certificaciones se perdieron como consecuencia de una pausa en el servicio, con leyes estatales, tácticas y procedimientos actualizados.

#### **1.1.8 Acreditación**

La comisión deberá reconocer el valor de un proceso de acreditación policial mediante la actualización de la labor de la policía y la aportación de asistencia técnica y apoyo a departamentos que buscan la acreditación.

#### **Comentario**

Este apoyo se puede brindar mediante la participación de la comisión en coaliciones de acreditación (PAC's) en el área, o a nivel estatal, que mutuamente prestan asistencia voluntaria en un esfuerzo por alcanzar la

acreditación nacional; también se puede lograr mediante el establecimiento de un programa de acreditación a nivel estatal, a través de la comisión u otra entidad adecuada que esté a la medida de las necesidades individuales del estado.

## **Normas Estatales Mínimas Modelo para la Selección de Oficiales de Aplicación de la Ley**

### **2.0 Selección**

Toda comisión estatal deberá emitir normas estatales mínimas que se deberán cumplir al contratar autoridades que empleen oficiales penitenciarios y policiales, así como otros cargos públicos. Estas normas deberán cumplir con todo reglamento de igualdad de oportunidades en el empleo federal y estatal aplicable, y tener relación con las habilidades y atributos necesarios para llevar a cabo las funciones esenciales de un oficial penitenciario o de policía.

#### **2.0.1 Análisis de detección de drogas**

La ley o reglamento estatal debe exigir a cada aspirante para nivel básico o para posiciones de reconversión laboral bajo juramento, someterse a exámenes para determinar si él o ella usa actualmente sustancias controladas, peligrosas o ilegales.

##### **Comentario**

Se espera que los oficiales ejerzan la aplicación de la ley en lo referente al uso de sustancias peligrosas controladas, y que eviten que los prisioneros las adquieran. La efectividad de estos oficiales se vería comprometida si también hicieran uso ilegal de dichas sustancias. Por lo tanto, deben someterse a un examen válido para determinar el uso ilegal de sustancias peligrosas controladas, que sea coherente con las leyes estatales y federales. El tipo de examen a utilizar se seleccionará por la institución de acuerdo con sus necesidades y costos, así como con los requisitos mínimos establecidos por la comisión.

#### **2.0.2 Investigación de Antecedentes.**

La ley estatal o el reglamento de la comisión debe exigir que todo aspirante para el puesto de oficial penitenciario o de policía, ya sea de nivel básico o por conversión profesional, o para otro puesto público relacionado, entregue una minuciosa investigación de antecedentes en concordancia con los protocolos desarrollados por la comisión, para determinar si han demostrado madurez en sus juicios, y si poseen buena reputación y carácter moral.

##### **Comentario**

Aquellos llamados a servir en el sistema de justicia penal se enfrentan con muchas situaciones de dificultad laboral. Una investigación de antecedentes documentada es necesaria para asegurar que todos los aspirantes poseen los atributos necesarios para llevar a cabo sus labores. También es necesario descubrir características personales indeseables que puedan afectar de manera adversa su desempeño como oficiales. Esta investigación de antecedentes debe incluir como mínimo: entrevistas con jefes y colaboradores anteriores, vecinos, integrantes de la familia actuales y pasados, referencias personales, autoridades escolares, registros militares y académicos, así como revisión de historial crediticio. Los exámenes con polígrafo pueden ser una herramienta efectiva para ayudar a validar la información oral y escrita, al igual que para detectar posibles engaños por parte de un aspirante. Estos deben usarse a manera de apoyo y no como único indicador para decisiones relacionadas con el estatus de empleo.

#### **2.0.3 Revisión de Huellas Digitales**

Las leyes estatales o reglamentos de la comisión deben requerir que la autoridad contratadora lleve a cabo una revisión antecedentes penales a nivel estatal y nacional, incluyendo huellas digitales, y debe prohibir la contratación de cualquiera persona para laborar como personal bajo juramento de policía o correccionales, que haya estado encarcelado por algún delito, o cualquier crimen o serie de crímenes que pueda indicar a alguien razonable que el aspirante era potencialmente peligroso, violento, o ha sido propenso a romper la ley.

##### **Comentario**

Todas las personas que se espera que administren la justicia deben estar libres de antecedentes penales, pues esto podría comprometer su efectividad. La revisión de antecedentes penales se deberá hacer mediante el Centro Nacional de Información Criminal junto con los depósitos de registros criminales apropiados a nivel estatal y local en todas las comunidades en donde el aspirante haya vivido o trabajado, todo esto confirmado por una tarjeta con huella dactilar del aspirante.

#### **2.0.4 Requisitos de Edad**

Cada estado debe establecer una edad mínima como requisito para trabajar como oficial de policía o penitenciario, u otro cargo público relacionado, y debe verificarse con certificado de nacimiento u otra documentación pertinente.

##### **Comentario**

Los requisitos mínimos de edad se deben establecer para asegurar que todos los candidatos son legalmente capaces de desempeñar sus funciones. Esta edad mínima deberá ser coherente con todas las leyes federales y estatales, reglamentos y normas relacionadas con actividades policiales, posesión de varios tipos de evidencia y el uso de armas de fuego.

#### **2.0.5 Entrevistas Orales**

La ley estatal o las normas de la comisión deberán requerir que el aspirante a oficial penitenciario o de policía, o a otros cargos públicos relacionados sostenga una entrevista personal con representantes de la autoridad contratadora con el motivo de evaluar conductas relacionadas con el trabajo, ya sea mediante un panel de entrevistadores u otro proceso de valoración pertinente; igualmente deberá guiar a la autoridad contratadora en relación con cualquier pregunta que no se haga durante tal proceso.

##### **Comentario**

Las entrevistas personales representan una valiosa herramienta para verificar y ampliar la información proporcionada por el aspirante, con el fin de determinar su aptitud para el trabajo, así como también para evaluar si posee las habilidades de comunicación adecuadas para el trabajo.

#### **2.0.6 Ciudadanía**

La ley estatal o normas de la comisión deben exigir que todos los oficiales bajo juramento tanto penitenciarios como de policía sean ciudadanos de Estados Unidos. Con el fin de fomentar la diversidad cultural, misma que ha enriquecido nuestra nación a lo largo de los años, los extranjeros que están por convertirse en ciudadanos deberán ser alentados a considerar carreras en el área de aplicación de la ley si se les puede emplear en instituciones de justicia penal sin la facultad para hacer arrestos hasta que obtengan la ciudadanía.

##### **Comentario**

Se espera que los oficiales de policía apliquen la ley y la constitución de los Estados Unidos, ya que son de las pocas personas facultadas para privar de la libertad a un ciudadano Estadounidense. Esta facultad debe conferirse a oficiales que sean ciudadanos leales, comprometidos con la defensa de las leyes de los Estados Unidos, del estado y de la localidad en la que radiquen. Al mismo tiempo, al ser ciudadano, un oficial estará más familiarizado con los derechos de los que gozan todos los ciudadanos.

#### **2.0.7 Licencia de Manejo**

La ley estatal o las normas de la comisión para oficiales de policía debe exigir un registro histórico de conductor que indique que el aspirante es un conductor responsable, respetuoso de las leyes de tránsito por las que estará velando, y que cuenta con una licencia de manejo válida. La licencia de manejo puede no ser siempre requisito para oficiales penitenciarios.

##### **Comentario**

Todos los oficiales de policía utilizarán vehículos en el cumplimiento de su labor en algún momento, y muchos tendrán que conducir en situaciones de emergencia. Sus registros de manejo deberán revisarse antes de la contratación con el fin de determinar que no son conductores ineptos o peligrosos.

#### **2.0.8 Certificado Médico**

Una vez que se ha emitido una oferta condicional de trabajo, la ley estatal o normas de la comisión deben exigir que la agencia contratadora extienda un certificado médico aprobatorio/reprobatorio en relación con el trabajo para cada candidato que bajo juramento aspire a la posición de oficial penitenciario o de policía, en la que se dictamine que está medicamente capacitado para completar cualquier curso de entrenamiento necesario, así como para desempeñar las funciones de oficial penitenciario o de policía. La comisión deberá contar con una junta médica revisora para considerar los casos de aspirantes con discapacidad que consideran que su condición no es obstáculo para acreditar el entrenamiento o para desempeñar las labores esenciales del trabajo de manera segura.

#### **Comentario**

Este examen evalúa la idoneidad fisiológica del candidato para aprender, y determina el riesgo relativo de que su salud pueda poner en peligro su habilidad para llevar a cabo las tareas críticas y frecuentes que se le encomienden.

#### **2.0.9 Educación**

La ley estatal o las normas de la comisión deben exigir de manera inmediata que toda persona contratada como oficial penitenciario o de policía posea como mínimo un certificado de bachillerato, y deberá al menos enlistarse en un curso introductorio obligatorio para obtener certificación de licenciatura por parte de una universidad acreditada por alguna entidad de educación superior regional facultada para ello. Dicha educación universitaria deberá incluir en su mayoría cursos del área de humanidades.

#### **Comentario**

El hecho de concluir el bachillerato asegura que los candidatos habrán obtenido al menos, habilidades básicas de escritura, comprensión y análisis, que serán necesarias para un oficial que debe contar con habilidades de comunicación oral y escrita superiores, así como con la habilidad de leer e interpretar decretos complejos, decisiones del tribunal y procedimientos operacionales. También será un indicador de que el candidato puede completar exitosamente los cursos de la academia de policía o penitenciaria, o programas de entrenamiento básico. Aunque algunos estados permiten el Examen de Desarrollo de Educación General (G.E.D.), en lugar de certificado de bachillerato, no estamos al tanto de si alguna otra profesión permite el ingreso a aspirantes con nivel de G.E.D. En la medida en que las comunidades avanzan hacia las policías comunitarias, la educación universitaria se vuelve cada vez más importante como norma de ingreso.

#### **2.0.10 Valoración de Aptitud Física**

Un examen de agilidad o aptitud física en relación con el trabajo y basado en la información obtenida mediante una descripción de trabajo validada por un análisis de actividades laborales deberá ser requisito de aprobación/reprobación para todo aspirante al puesto de oficial penitenciario o de policía, de acuerdo con la ley estatal o las normas de la comisión.

#### **Comentario**

Todo aspirante se deberá evaluar en términos de condición física, aptitud y agilidad. Los resultados de estos exámenes se deberán comparar con los criterios establecidos y validados, con el fin de determinar su habilidad para tomar cualquier capacitación necesaria, al igual que para desempeñar las labores esenciales del trabajo, así como para reducir riesgos para sus colaboradores. La aptitud física o normas de agilidad, (fuerza y resistencia muscular, resistencia cardiovascular, coordinación, flexibilidad, fuerza, etc.) también deben validarse como necesidades ocupacionales relacionadas con el trabajo de oficiales penitenciarios o de policía. Sin esta validación, tales normas pueden no sobrevivir el desafío legal, especialmente si se le niega el empleo a una clase de protegida de personas. Se debe tomar una decisión en cuanto a si los aspirantes deben cumplir con ciertas normas antes de ingresar a la academia, o si deben cumplir con ciertas normas como requisito para cumplir exitosamente con los cursos de la academia. Las pruebas de agilidad, si se emplean, deben aplicarse a todos los aspirantes.

#### **2.0.11 Evaluación Psicológica**

La ley estatal o las normas de la comisión deben exigir que las autoridades contratadoras apliquen una evaluación psicológica a todos los aspirantes a puestos bajo juramento como oficiales penitenciarios o de policía, y que no contraten a aspirantes que actualmente sufran de alguna enfermedad mental que pueda afectar su habilidad para conducirse de manera segura y efectiva en el trabajo, o muestre indicios de tendencia a la violencia innecesaria o poco control de impulsos.

#### **Comentario**

Una valoración psicológica es necesaria para separar a los aspirantes que tal vez no sean aptos para desempeñar sus responsabilidades o soportar las condiciones de trabajo especialmente estresantes, o quienes no sean emocionalmente estables. Solo los profesionales certificados y calificados deberán interpretar estas evaluaciones, usando instrumentos de evaluación referenciados por norma para determinar estabilidad mental y emocional, reconociendo que un proceso de apelación o segunda opinión deberá pagarse para asegurar que es justo si un aspirante resulta eliminado por este proceso.

### **2.1.0 Reciprocidad de Capacitación Interestatal**

#### **2.1.1 Reciprocidad**

Las comisiones deberán publicar sus requisitos de reciprocidad. Éstos deben estar pensados para notificar a otras comisiones los requisitos de reciprocidad con el fin de obtener una cita como oficial penitenciario o de policía, así como la capacitación requerida o los exámenes de equivalencia necesarios para ingresar por reconversión laboral. Los requisitos publicados deberán referirse específicamente a las áreas que se enumeran a continuación.

#### **2.1.2 Prerrequisitos**

Las normas deben mostrar los prerrequisitos para lograr la posición solicitada por un aspirante que busca empleo en el sistema de justicia penal del estado; prerrequisitos para asistir al entrenamiento básico para policías, y una descripción de los requisitos mínimos del curso de recluta para oficial penitenciario o de policía, incluyendo los horarios.

#### **2.1.3 Procedimientos**

Las normas deben describir el proceso para obtener una exención de los requisitos básicos de entrenamiento, o señalar que la exención no fue concedida.

#### **2.1.4 Base**

La comisión deberá desarrollar una base para permitir que el personal emita una opinión preliminar, no coercitiva en relación con la equivalencia del entrenamiento.

#### **2.1.5 Documentación**

Las normas deberán nombrar los documentos y certificaciones de dichos documentos por parte de otras instituciones educativas o academias de capacitación, que se permitan como prueba de que los cursos se completaron.

#### **2.1.6 Descertificación**

Las bases deberán prescribir el proceso para presentar cargos, audiencias y apelación para la descertificación de un oficial por infracciones a la ley, reglas o estatutos, y el efecto que tendrá una descertificación o convicción fuera del estado.

#### **2.1.7 Emisión de Licencias**

La comisión deberá publicar una lista con cualquier puesto de justicia penal que requiera de una licencia o licencia especial, una descripción de la evaluación de licencias, así como el nombre, dirección, número de teléfono y FAX de la institución o junta emisora de licencias.

### **Normas Estatales Mínimas Modelo de Entrenamiento Básico para Reclutas**

#### **3.0.0 Entrenamiento Básico**

El reglamento de la comisión autorizado por la ley del estado, deberá establecer normas mínimas para la acreditación, administración, y entrega de programas de entrenamiento básico necesarios para la certificación profesional de oficiales penitenciarios o de policía de nuevo ingreso, independientemente de si estos programas

se entregan por parte de academias estatales, instituciones de policía individuales, instituciones de enseñanza superior, o una combinación de todas las anteriores.

**NOTA:** Debido a la diferencia de normas y programas de entrenamiento para agentes penitenciarios o de policía nacionales e internacionales, las normas siguientes pueden no ser aplicables para algunos planes educativos o de entrenamiento. Se reconoce que cada comisión debe acatar las normas y reglas nacionales o estatales de su propio estado.

### **3.0.1 Propósito**

El propósito del entrenamiento básico debe ser proveer un ambiente de apoyo y educación que anime a los oficiales a que sean humanistas, compasivos, empáticos, conscientes de la cultura y con orientación profesional, discretos, capaces de identificar y resolver problemas de manera tradicional y no tradicional pero aceptable, y competentes en el uso de armas, el uso ético y efectivo de la fuerza tanto letal como no letal, y respetuoso de las limitaciones constitucionales de su autoridad.

### **3.0.2 Competencias Principales**

Los requisitos curriculares mínimos para programas de entrenamiento básicos deberán identificar una serie de competencias principales necesarias para el desempeño satisfactorio de tareas de nuevo ingreso. Estas competencias deberán incluir tanto conocimiento como habilidades que se identifiquen mediante el análisis de las tareas del trabajo, así como habilidades adicionales en áreas tales como orientación profesional, relaciones humanas y la discreción ética que la comisión considere coherente con el papel de los oficiales penitenciarios y de policía en una sociedad libre.

### **3.0.3 Requisitos de Matriculación**

Las instituciones, academias y agencias que ofrecen cursos básicos de entrenamiento deberán tener estímulos para que adopten normas de ingreso a sus programas que estén diseñadas para asegurar que los egresados cumplan, en la medida de lo posible, con las normas profesionales mínimas adoptadas por la comisión para certificación ocupacional como oficial penitenciario o de policía.

### **3.0.4 Exámenes Médicos**

Los estudiantes, como condición de admisión a los programas básicos, deberán entregar un examen médico realizado por un médico familiar calificado, en relación con los aspectos del plan de estudios que involucran fuerza física, agilidad, flexibilidad y capacidad aeróbica, y quien, de acuerdo a un modelo de aprobado/reprobado, certifique que el aspirante puede, en opinión del médico, realizar de manera segura el curso de trabajo necesario.

### **3.0.5 Expedientes**

Los estudiantes deberán presentar expedientes de toda educación o entrenamiento previo como precondition de admisión a un programa básico de entrenamiento para oficiales penitenciarios o de policía.

### **3.0.6 Registros de Estudiante**

Los elementos contenidos en los estándares anteriores 3.0.2 a 3.0.5 deben volverse parte permanente de los registros de entrenamiento del aspirante. Este registro deberá estar disponible para la comisión y de manera expedita para el personal administrativo del proveedor del curso básico. Los registros médicos se deberán mantener en archivos separados, o con acceso restringido. Los archivos de un estudiante pueden compartirse solo con la institución penitenciaria o de policía que emplea o patrocina al estudiante, si es el caso, o con funcionarios de la comisión, a menos que el estudiante conceda autorización por escrito para que otras personas tengan acceso, o exista una orden válida del tribunal. Los registros de estudiante están protegidos por la ley federal contenida en la Enmienda Buckley. Los registros deben resguardarse por lo menos durante el periodo de retención de registros que dicta la ley del estado, ya sea en formato de copia física, archivos digitales u otro medio aceptable para el tribunal.

### **3.0.7 Registros del Curso de Entrenamiento**

La comisión deberá promulgar normas para la documentación del plan de estudios y el resguardo de registros históricos por un periodo de hasta veinte años para cada clase de entrenamiento básico, para incluir planes de

trabajo, copia de apoyo audiovisual, exámenes y pruebas, registros de asistencia, evaluaciones de estudiantes e instructor, horarios del curso y curricula de los instructores.

### **3.0.8 Formas y Procedimientos**

Las reglas administrativas de la comisión deben exigir que toda institución tenga una política que dicte las formas y procedimientos para documentar los requisitos pre-básico o pre-empleo. Las formas para cada requisito deben desarrollarse y estar disponibles para los organismos que usen los servicios de la institución entrenadora. Cuando el aspirante llegue para recibir entrenamiento en la institución, sus registros de entrenamiento deberán estar completos y en formato manejable.

### **3.0.9 Administración Básica del Curso**

Las instituciones y agencias encargadas de dar capacitación básica, deberán tener, por reglamento de la comisión, un manual de políticas o una guía de administración del curso que defina los procesos a seguir al realizar el curso básico. Estas políticas deben estar enfocadas en el comportamiento del personal, así como en el de los estudiantes.

#### **3.1.0 Alcance**

Las políticas escritas deberán describir las reglas de la institución y su aplicación a los estudiantes; cada estudiante, al ingresar, deberá recibir una copia de estas reglas y firmar de recibido.

#### **3.1.1 Orientación**

La comisión debe exigir que toda agencia, institución o academia que ofrezca un curso básico, reserve tiempo al inicio del curso para dar orientación verbal a los estudiantes y para dar una explicación de las reglas relevantes de la institución y los requisitos de matriculación.

#### **3.1.2 Reglas**

Las políticas escritas deben describir las reglas de la institución y su aplicación para los estudiantes; cada estudiante, al momento de ingreso, debe recibir una copia de estas reglas y firmar de recibido.

#### **3.1.3 Disciplina**

Las reglas deben describir el proceso para acusar a un estudiante por violación de dichas reglas, así como el castigo por dicha violación y el proceso de apelación.

#### **3.1.4 Registros**

Las reglas deben describir los registros que se deben mantener por cada estudiante que recibe entrenamiento, así como el método utilizado para proporcionar un registro válido para tal entrenamiento. Las reglas de mantenimiento de registros deben ser compatibles con las leyes estatales y federales correspondientes a registros de estudiantes.

#### **3.1.5 Instalaciones**

Las reglas deberán dictar los requisitos de las instalaciones proporcionales con el plan de estudios impartido por la institución. Las actividades dentro del plan de estudios, tales como entrenamiento de manejo, de armas, ejercicios prácticos y otros programas de entrenamiento que exijan necesidades especiales, deberán tener acceso a instalaciones adecuadas. Las instalaciones deberán estar diseñadas para cubrir las necesidades específicas de entrenamiento para así, cubrir los objetivos del curso.

#### **3.1.6 Calificación**

Las políticas de calificación de estudiantes debe establecerse en términos de aprobado/reprobado, re-evaluación de un examen reprobado (si se permite), apelación de resultados de examen, y repetición necesaria de un área temática si la reprobación está justificada, o en caso de ausencia excesiva a clase. Cursos remediales o repetición del entrenamiento deberán aplicarse de manera equitativa.

#### **3.1.7 Asistencia**

La asistencia a los cursos debe ser obligatoria. Si se permiten las ausencias justificadas (por cualquier motivo), el porcentaje de tiempo permitido para que un alumno se ausente y aún apruebe el curso debe ser establecido por la comisión.

#### **3.1.8 Exámenes**

Los métodos para desarrollar las preguntas de examen, de acuerdo con los objetivos de desempeño descritos en el curso, se deben explicar a cada estudiante. El proceso de desarrollo de examen debe especificarse en formato de procedimiento, describiendo exactamente la manera en que se administra el programa de exámenes.

### **3.1.9 Asesoría**

Los consejeros y/o asesores del personal de entrenamiento deben estar disponibles para platicar con los estudiantes sobre asuntos personales o relacionados con el entrenamiento. Los hábitos de estudio remediales se deben sugerir, al igual que asesoría para brindar al estudiante todas las oportunidades para obtener buenas notas en los cursos.

### **3.2.0 Reprobación**

Los estudiantes que reprueben un curso de entrenamiento deberán ser evaluados en términos de actitud, adaptabilidad y retención. Si se determina que el estudiante puede recibir el entrenamiento con éxito, se deberá proporcionar capacitación remedial siguiendo los reglamentos establecidos por la ley de calificación 3.1.6 previamente mencionada.

### **3.2.1 Biblioteca**

Se deberá poner al alcance de los estudiantes un centro de recursos de aprendizaje satisfactorio, si el alumno recibe materias no incluidas en el contenido del material de clase. Una biblioteca que cuente con un sistema de clasificación decimal aceptable debe estar disponible. Se recomienda el uso de video interactivo o programas de cómputo.

### **3.2.2 Plan de estudios**

La comisión debe establecer un mínimo de requisitos para el plan de estudios del curso básico, y todas las instituciones y agencias que proporcionen entrenamiento básico aprobado deberán cumplir con dichos requisitos. El plan de estudios debe basarse en un análisis de las labores de trabajo que sea válido y confiable, y que se actualice al menos cada cinco años. Las técnicas de entrenamiento deben ser aceptadas de manera general como correctas y legales. El plan de estudios deberá presentarse de manera estandarizada, detallando los objetivos de desempeño para el curso, así como la metodología de entrenamiento. El plan de estudios debe estar certificado por el director ejecutivo de la comisión, bajo la recomendación del comité de plan de estudios, incluyendo peritos legales, cuyos miembros hayan examinado el contenido y la metodología de entrenamiento con el fin de validarlo. Los instructores involucrados en la impartición de entrenamiento básico deberán acreditarse como instructores por parte de la comisión.

### **3.2.3 Seguridad**

Las reglas de seguridad deben proporcionarse a todos los alumnos que ingresen a las instalaciones de entrenamiento. Las reglas, junto con normas de conducta, deberán abordarse durante la orientación. Cada estudiante deberá firmar una forma para dar fe de que se le entregaron y entiende las reglas, misma que el instructor guardará. Las áreas en donde las actividades del plan de estudios impliquen alto riesgo o responsabilidad, deberán exhibir las normas de seguridad de manera visible para recordar a los estudiantes que existe riesgo potencial. Los instructores, periódicamente deberán recibir actualizaciones con respecto al contenido de dichas normas.

### **3.2.4 Graduación**

Los diplomas o certificados de término exitoso del curso básico deberán emitirse, y deberán identificar a la institución que los otorga; deben incluir nombre de quien lo recibe, mandato oficial para el curso (si existiera), nombre exacto del curso, fechas de asistencia y graduación, y firma del director de la agencia o institución.

### **3.2.5 Seguro**

Se deberá proveer seguro amplio y de responsabilidad civil, de conformidad con las leyes o reglas de la ciudad, país o estado. El abogado principal para la agencia de entrenamiento deberá consultarse en materia de indemnización.

### **3.2.6 Contratación**

La contratación de personal deberá llevarse a cabo mediante un proceso establecido que esté diseñado para asegurar que los aspirantes posean la educación, experiencia, ética y condiciones de salud adecuadas para el trabajo. El uso de profesores invitados deberá controlarse de manera que se asegure su integridad y aptitud para enseñar.

### **3.2.7 Primeros Auxilios**

Los planes de primeros auxilios y emergencias médicas deberán incluirse en los materiales de orientación para estudiantes e instructores. Si los cursos incluyen actividades de alto riesgo, los planes de emergencia médica deberán platicarse con los estudiantes. Todo instructor de armas de fuego, conducción u otras materias de alto riesgo, deberá contar con certificación vigente de primeros auxilios y RCP. Los kits de primeros auxilios y medios para solicitar asistencia médica de emergencia deberán estar disponibles en todas las áreas de entrenamiento.

### **3.2.8 Equipo**

Los requisitos de equipamiento y normas deberán establecerse y proporcionarse a todos los organismos o personas que participen en los cursos de entrenamiento. Las normas para armas y municiones que se muestran en el campo de tiro deben establecerse de la misma manera que en los vehículos del área de prácticas de conducción. Otro equipo, como uniformes, accesorios de cuero, calzado, radares, macanas, cámaras o cualquier otro equipo usado en los cursos de entrenamiento debe cumplir con las normas aceptables. La comisión debe establecer las normas, o bien, las dictará un grupo de personas que tenga la capacidad de establecer este tipo de normas de manera confiable y experta.

## **Normas Estatales Mínimas Modelo para Entrenamiento en Servicio**

### **4.0 Entrenamiento en Servicio**

IADLEST apoya el concepto de entrenamiento adicional, anual y obligatorio para personal de policía bajo juramento o comisionado que esté en servicio, de acuerdo con la certificación o acreditación básica. Se recomienda dejar el número de horas de entrenamiento, así como la selección y / o aprobación de individuos, a discreción de los directores locales de policía, sujeto a orientación y a los mínimos establecidos por la comisión.

#### **Comentario**

De la misma manera que en muchas profesiones, y más aún que en la mayoría, la labor de la policía cambia constantemente. Las leyes, decisiones del tribunal, las técnicas, la tecnología y ciertamente la sociedad que a la que guiamos y servimos, se encuentra en un constante estado de flujo. Por este motivo, es necesario que los oficiales penitenciarios y de policía

se mantengan al corriente en su área, para que de esta manera, puedan servir a la ciudadanía de manera más efectiva, ayudar a que las dependencias que los contratan eviten responsabilidad civil, así como desarrollar las habilidades necesarias de supervisión y administración. Desafortunadamente, en algunas jurisdicciones los requisitos para la educación continua de oficiales no existe o es menor que la disponible para ocupaciones menos complejas como lo son peluqueros o agentes inmobiliarios. Se debe rectificar esta situación para que el sistema de justicia penal alcance niveles óptimos de calidad y excelencia en el servicio.

#### **4.1.1 Autoridad Reglamentaria; Propósito**

La asamblea legislativa de cada estado deberá otorgar a su comisión la autoridad reglamentaria para imponer requisitos de educación continua para oficiales penitenciarios y de policía, como condición de certificación o acreditación. El propósito de dicho entrenamiento deberá ser el asegurar el dominio continuo de habilidades necesarias, estar familiarizado con nuevos desarrollos y técnicas, y alcanzar un renovado sentido de compasión, profesionalismo e interés por la carrera.

#### **4.1.2 Recursos**

La asamblea legislativa de cada estado deberá otorgar fondos adecuados a su comisión para apoyar en el desarrollo, presentación y monitoreo de los requisitos de entrenamiento para los oficiales en servicio.

#### **4.1.3 Criterios**

Los criterios para valoración de necesidades, desarrollo de plan de estudios, certificación de instructores, investigación, evaluación y seguridad de los estudiantes deberán ser no menos rigurosos de lo que se menciona para programas de entrenamiento para reclutas.

## **Normas Estatales Mínimas Modelo para Normas de Entrenamiento e Instructor**

### **5.0 Análisis de Tareas**

Cada comisión estatal debe llevar a cabo un análisis de tareas del nivel básico para el puesto de policía básico, al menos una vez cada cinco años.

#### **Comentario**

Se debe realizar un análisis de tareas a nivel estatal para determinar las funciones esenciales del puesto a nivel básico, al igual que de las tareas relevantes y sus pasos.

#### **5.0.1 Comité para el Análisis de Tareas**

Cada comisión estatal debe valerse de un comité para apoyar con el Análisis de Tareas del Puesto (JTA).

#### **Comentario**

El comité debe componerse de personal que forme parte de la profesión de justicia penal, y apoye con el desarrollo del plan de estudios valiéndose de los resultados del JTA. Esto asegurará que el plan de estudios refleje las necesidades reales del oficial de policía básico. El comité Asesor también puede ser un recurso útil para añadir/modificar el plan de estudios durante los años en los que el JTA se esté revisando o actualizando.

#### **5.0.2 Plan de Estudios Principal**

Cada estado debe desarrollar un plan de estudios de entrenamiento de normas mínimas para oficiales penitenciarios y de policía básicos, basado en los resultados del análisis de tareas, además de áreas adicionales tales como orientación profesional, relaciones humanas, así como uso ético de la discreción que la comisión considere coherente con el papel de los oficiales penitenciarios y de policía en una sociedad libre.

#### **Comentario**

El plan de estudios debe estar basado en un análisis de tareas del trabajo para asegurar que las metas y objetivos del curso se basan en las necesidades actuales del puesto. El análisis de tareas del trabajo identificará cuales son las tareas más importantes, más difíciles y más frecuentes que se necesitan para cumplir con las funciones esenciales, y también identificará aquellas tareas que deben aprenderse en la academia, en lugar de cualquier otro lugar o momento.

#### **5.0.3 Objetivos de la Unidad**

El “plan de estudios principal” de entrenamiento básico estándar del estado debe contener un objetivo de unidad para cada unidad de aprendizaje, así como objetivos de desempeño que se calculan mediante exámenes de demostración de desempeño (escritos o prácticos).

#### **5.0.4 Objetivos de Desempeño**

El Plan de Estudios debe asignar un identificador alfanumérico único para cada objetivo de desempeño.

#### **Comentario**

El uso de metas y objetivos numerados para cada unidad de aprendizaje asegura que el curso ofrece el mismo plan de estudios cada vez que se imparte. Los identificadores alfanuméricos permiten el monitoreo y reporte de objetivos de manera sencilla. Esto es esencial para los reportes de estudiantes o administradores al término del curso.

#### **5.0.5 Entrenamiento de Campo**

La comisión de cada estado debe establecer un programa de entrenamiento de campo para oficiales, en el trabajo, que también está basado en un análisis de tareas en el trabajo.

#### **Comentario**

El plan de estudios básico y el programa de entrenamiento de campo deben estar basados en un análisis de tareas y complementarse mutuamente. El programa de entrenamiento de campo debe cubrir las siguientes áreas:

(1) Conocimiento y habilidades que corresponden únicamente a la agencia empleadora, pero que no son relevantes para el estado en general. (2) Conocimiento y habilidades que han sido determinadas como esenciales para el trabajo, mediante un análisis de tareas, pero en donde la agencia contratadora local está más capacitada como entrenador principal. (3) Demostrar destreza en los objetivos de desempeño que no se lograron durante el proceso de entrenamiento en la academia. El reporte final al administrador de contrataciones debe contener los objetivos de desempeño que el oficial no logró durante su entrenamiento en la academia. El reporte debe volverse parte del programa de entrenamiento de campo a manera de curso remedial. Los objetivos de desempeño deben de cumplirse satisfactoriamente durante la experiencia en entrenamiento de campo, antes de que el oficial pueda certificarse. El entrenamiento de campo debe ser una parte integral del “plan de estudios principal” y contar como tiempo por abonar.

#### **5.0.6 Exámenes Escritos**

Cada comisión estatal debe desarrollar un banco de preguntas que calculen el conocimiento que exigen los objetivos de desempeño que se evaluará de manera escrita.

#### **5.0.7 Demostración de Desempeño**

Cada comisión debe desarrollar un formato de lista de verificación para la “demostración de desempeño” de cada objetivo de desempeño que se evalúe.

##### **Comentario**

Es esencial que el proceso de examinación determine el conocimiento y las habilidades identificadas en el análisis de tareas de trabajo. Para lograr esto, se deben desarrollar preguntas y situaciones demostradas con el fin de calcular las habilidades y el conocimiento relacionados con los objetivos de desempeño del curso. Las preguntas que no se contesten o las habilidades que no se demuestren, se reportarán al estudiante de modo que él o ella, no sólo sepan cuáles son las preguntas que fallaron, sino también los objetivos de desempeño que no alcanzaron.

#### **5.0.8 Examen Final**

Cada comisión debe desarrollar un examen final completo para determinar la cantidad de conocimientos adquiridos durante el curso básico, o bien, un examen básico de certificación para determinar que el alumno cuenta con los conocimientos necesarios para llevar a cabo las labores esenciales del puesto a nivel básico.

##### **Comentario**

El cálculo post examen no se deben aplicar si la examinación cuidadosa de los objetivos de desempeño se realizó durante el curso.

#### **5.0.9 Seguimiento**

Cada comisión debe establecer una encuesta completa de seguimiento post examen.

##### **Comentario**

El seguimiento posterior a la graduación es esencial, y asegura que el curso y su contenido siguen siendo relevantes. La encuesta debe diseñarse para determinar la retención de habilidades y conocimientos básicos. Se deben hacer ajustes al curso y la manera de impartirlo para aumentar la retención y la relevancia del plan de estudios.

#### **5.0.10 Entrenamiento del Instructor**

Cada comisión debe establecer un programa de entrenamiento de instructores para aquellos involucrados con el plan de estudios “básico principal”.

##### **Comentario**

Un curso integral de entrenamiento para instructores es esencial para un plan de estudios estandarizado “básico principal”. La influencia de las metas y los objetivos en el aprendizaje y la retención del conocimiento se verán disminuidos, a menos que el personal de instrucción conozca el propósito de los objetivos de desempeño, la manera en que se calculan y el modo de redactar las preguntas pertinentes para un examen y para situaciones de demostración. Además, el instructor tendrá que demostrar el proceso de instrucción que él o ella utilizarán

antes de usarlo realmente en su función como profesor. Este requisito puede no aplicar en caso de los instructores cuya experiencia previa o educación sea considerada equivalente a tal curso, como puede ser el caso de profesores o instructores de instituciones superiores acreditadas.

#### **5.0.11 Evaluación de Instructores**

Cada comisión estatal debe desarrollar un proceso de evaluación de instructores. Es importante que el instructor reciba retroalimentación con respecto a la manera en que se conduce dentro del aula. Un programa completo no solo hará que los estudiantes evalúen al instructor, sino que también utilizará retroalimentación por parte de directivos, miembros comisionados, y otros elementos designados de personal.

#### **5.0.12 Formato Estandarizado de Plan de Lección**

Cada comisión estatal debe desarrollar un formato estandarizado para los planes de lección.

##### **Comentario**

El plan de lección debe cumplir con la norma e incluir referencia(s) para cada objetivo de desempeño cubierto durante la unidad. El plan de lección debe estar aprobado por el coordinador del curso antes de que se imparta. El plan de lección debe ser una parte permanente del registro del curso. Todos los recursos multimedia e impresos usados durante la presentación deben estar identificados en el plan de lección.

#### **5.0.13 Niveles de Certificación del Instructores**

La comisión de cada estado debe establecer niveles de certificación para las personas que quieran ser instructores.

##### **Comentario**

Los diferentes niveles de certificación se deben establecer para los instructores y deben tener tiempo de vigencia, tras el cual se pueda solicitar renovación. Un instructor de nivel básico tendrá que demostrar el nivel de habilidad y conocimiento para llevar a cabo la instrucción a partir de material preparado. Los instructores más avanzados deberán también demostrar el conocimiento y habilidad para determinar los objetivos del curso, desarrollar planes de lección, coordinar a otras instituciones y utilizar los resultados de los análisis de tareas. Los instructores de alto nivel tendrán que demostrar su habilidad para desarrollar exámenes, supervisar instructores y apoyar al personal, organizar la determinación de metas, ayudar a desarrollar el presupuesto para programas de entrenamiento y mantener relaciones públicas positivas. La asignación apropiada de instructores deberá reconocer ciertas áreas de alta responsabilidad tales como armas de fuego, tácticas defensivas, acondicionamiento físico y conducción de emergencia.

#### **5.0.14 Revocación de Certificados**

La comisión de cada estado debe tener la autoridad para revocar la certificación de instructores.

##### **Comentario**

Con el fin de asegurar la calidad de la instrucción, la comisión estatal debe estar autorizada para revocar la certificación de aquellas personas que no sigan los lineamientos de la comisión o los objetivos de desempeño.

#### **5.0.15 Evaluación Anual de Instructores**

La comisión de cada estado debe realizar la evaluación de instructores de manera regular, al menos una vez al año.

##### **Comentario**

El personal de la comisión debe evaluar de manera anual a cada instructor a cargo de llevar a cabo programas de entrenamiento obligatorio. La evaluación será una herramienta útil para el instructor y para la comisión, y asegurará que el instructor entregue los objetivos de desempeño y que los estudiantes reciban enseñanza de alta calidad.

#### **5.0.16 Instrucción y Administración del Plan de Estudios**

El plan de estudios se debe documentar, validar y actualizar cuidadosamente, de la siguiente manera:

##### **5.0.17 Documentación**

El plan de estudios debe contener la fecha en la que se escribió, así como fechas de revisión y actualización. Un recordatorio debe activar la revisión automática y la consideración para actualizar. Un comité de plan de

estudios competentes, con la apropiada educación y antecedentes deberá revisar y recomendar todo plan de estudios. Cuando el director de la comisión sea la única autoridad aprobadora de plan de estudios, él o ella deberá contar con los antecedentes, educación y certificaciones necesarias para emitir dicho juicio. El comité o el director de la comisión deberá contar con la autoridad oficial para aprobar o negar planes de estudios.

#### **5.0.18 Validación**

Los procedimientos de validación para planes de estudios deberán estar relacionados con las tareas del trabajo, contener los objetivos de desempeño basados en las necesidades de entrenamiento que se identificaron, y la elaboración de exámenes deberá ser válida y confiable al evaluar los objetivos de desempeño.

#### **5.0.19 Diseño**

El diseño de planes de estudio debe incluir una investigación completa del tema(s) o plan de estudios, documentos originales escritos a partir de la investigación, planes de lección desarrollados a partir del documento original; los documentos originales y el plan de lección deben guardarse en archivo para referencia.

#### **5.0.20 Material Impreso**

Los materiales impresos o cualquier material de referencia debe estar seriado, y los números correspondientes ubicados en los planes de lección y planes de estudio con los que estén relacionados dichos materiales impresos.

#### **5.0.21 Instructores de Personal**

Los instructores de personal deben ser egresados de una universidad reconocida y deben haber cursado una carrera en el campo apropiado, o tener al menos educación media superior con antecedentes y experiencia comprobables para igualar, en función de los años cursados, con estudios universitarios.

#### **5.0.22 Antecedentes**

Los instructores deben aprobar con éxito la investigación de antecedentes que prueben su buena moral e integridad.

#### **5.0.23 Aptitud Física**

Los instructores deben ser físicamente aptos y gozar de buena salud para llevar a cabo las funciones de su trabajo.

#### **5.0.24 Comunicaciones**

Los instructores deben tener la habilidad para comunicarse con los estudiantes de manera que se sientan apoyados, pero sin perder la capacidad de emitir juicios objetivos en lo referente a los esfuerzos de cada alumno.

#### **5.0.25 Motivación**

Los instructores deben ser capaces de enseñar de tal modo que motive a los estudiantes a aprender.

#### **5.0.26 Habilidades de Investigación**

Los instructores deben poseer la capacidad de investigar y redactar material de entrenamiento tal como documentos de origen, planes de lección y exámenes.

#### **5.0.27 Evaluación**

La evaluación, ya sea previa o posterior al examen, debe ser válida y confiable. Si las pre evaluaciones se usan, se deben llevar a cabo con un propósito específico y dar lugar a la capacidad de calcular de manera precisa, el resultado de la instrucción. De no ser así, no se obtendrá un resultado útil, y por el contrario, causará confusión.

#### **5.0.28 Tecnología**

La información contemporánea en relación con el uso y desarrollo de tecnología para la instrucción se debe investigar para así maximizar las técnicas de entrenamiento. El objetivo debe ser la aplicación correcta de la tecnología de entrenamiento para potenciar la habilidad de aprender en los estudiantes, y no sólo para acelerar el proceso.

#### **5.0.29 Entrenamiento de Habilidades**

Las áreas de habilidad críticas (parada de vehículos, uso de fuerza letal, recolección y preservación de evidencia, etc.) se deben evaluar mediante el uso de ejercicios prácticos graduados. Se deben establecer criterios aceptables de aprobación/reprobación para cada evaluación de habilidades.

#### **5.0.30 Estrategias**

Las estrategias de instrucción deben utilizarse cuando se determine que una estrategia en particular representa la mejor técnica que puede usarse para enseñar una actitud, conocimiento o habilidad en particular.

## **Normas Estatales Mínimas Modelo de Conducta Profesional**

### **6.0 Normas de Conducta Profesional**

Cada estado debe establecer por ley una comisión con la facultad de certificar o acreditar a oficiales penitenciarios o de policía de conformidad con las normas profesionales establecidas en la ley. La comisión debe tener también la facultad para revocar licencias o emitir menor grado de disciplina para oficiales que han violado las normas de conducta establecidas en la ley.

#### **Comentario**

Cada estado tiene la autoridad de regular ocupaciones y profesiones con el fin de proteger a la ciudadanía. Normalmente, el ejercicio de esta autoridad está en manos de una comisión que emite certificados o acreditaciones que indican que la persona ha cumplido con las normas mínimas especificadas. Además, estas comisiones deben poseer la autoridad de revocar la autorización de personas que hayan violado las normas de conducta establecidas en la ley.

#### **6.0.1 Contenido**

Las leyes estatales y las reglas de la comisión deben establecer normas para la certificación inicial, incluyendo requisitos para la selección, entrenamiento y educación continua. También deben especificar los motivos para la descertificación y menor grado de disciplina, así como proporcionar protecciones de procedimiento, incluyendo avisos, audiencia y apelación. El proceso para la recertificación debe estar establecido. El estado debe participar en la Relación Nacional de Descertificación (NDI) de LADLEST, de oficiales descertificados.

#### **6.0.2 Certificación**

Cada comisión debe poseer la autoridad de certificar que los individuos han alcanzado las normas estatales de selección y entrenamiento necesarias para su empleo como oficiales penitenciarios o de policía.

#### **Comentario**

El público debe estar al tanto de las normas estatales de selección, así como de las cualidades y entrenamiento necesarios para que una persona sea empleada como oficial penitenciario o de policía.

#### **6.0.3 Uniformidad**

Como sucede para otras profesiones, las normas estatales mínimas para certificación deben ser uniformes en todo el estado.

#### **6.0.4 Cumplimiento**

Antes de la emisión de un certificado o autorización, la comisión debe asegurar que el solicitante ha cumplido con las normas mínimas, mediante la recolección, verificación y resguardo de toda la documentación que establece cumplimiento, y que asegure que una investigación apropiada de antecedentes (incluyendo un examen de verificación de la verdad) penales se ha llevado a cabo; también debe solicitar que la institución entrenadora o autoridad contratadora proporcione prueba de conclusión de todos los requisitos de previos a la contratación, que estarán sujetos a verificación por auditores de la comisión.

#### **6.0.5 Cumplimiento Subsecuente**

La comisión debe estar autorizada para monitorear y estimular el cumplimiento continuo de las normas mínimas de conducta.

#### **Comentario**

Con el fin de asegurar que los oficiales certificados que se ven envueltos en faltas a la conducta serias no continúen trabajando, cada estado debe establecer procedimientos para detectar faltas a la conducta y para aplicar acciones disciplinarias, incluyendo la descertificación. Tal sistema se necesita por motivos de profesionalismo y para proteger a las personas. Las agencias de contratación potenciales deben estar al tanto de cualquier acción disciplinaria aplicada por la comisión.

#### **6.0.6 Solicitud, Certificación y Rechazo**

Cada comisión debe requerir una solicitud formal de certificación. Si se cumple con las normas mínimas de selección y entrenamiento, el solicitante deberá certificarse. Si el solicitante no cumple con las normas mínimas, la comisión deberá notificar formalmente al solicitante su intención de rechazar su solicitud dando lugar a una audiencia, de conformidad con la ley estatal aplicable, siempre que el solicitante presente a tiempo una solicitud para dicha audiencia.

#### **6.0.7 Reporte de Faltas de Conducta a la Comisión.**

Las agencias contratadoras deben notificar a la comisión cuando un oficial deje el empleo, ya sea por causa de renuncia, retiro o despido. Los hechos que llevan a la separación deben ser revelados cuando exista motivo para pensar que el oficial incurrió en conductas de descertificación. La agencia contratadora debe investigar la conducta y reportar sus hallazgos a la comisión incluso en aquellos casos en los que el oficial haya renunciado. Todas las agencias policiales en el estado deben reportar a la comisión el arresto de cualquiera persona conocida o identificada como oficial penitenciario o de policía.

##### **6.0.7.1 Reporte de Falta de Conducta a Agencias Policiales**

Por petición de una agencia del orden público que realiza una investigación de antecedentes de un solicitante para el puesto de oficial penitenciario o de policía, otra agencia de aplicación de la ley que emplee, haya empleado o haya realizado una investigación completa o parcial del solicitante, debe notificar a la agencia que solicita cualquier falta de conducta conocida.

##### **6.0.7.2 Reportes de Buena Fe**

La ley estatal debe establecer que no puede imponerse responsabilidad civil para la agencia de aplicación de la ley ni para la comisión por proveer la información solicitada, en caso de que exista la creencia de buena fe de que la información es precisa.

#### **Comentario**

Cuando la gente se entera de faltas de conducta serias por parte de oficiales penitenciarios o de policía, su confianza se ve afectada y todos los profesionales de justicia penal y sus agencias sufren pérdidas en términos de respeto y cooperación por parte de la gente. Es imperativo que las agencias compartan información con la comisión y agencias hermanas en lo relativo a faltas de conducta por parte de los oficiales.

#### **6.0.8 Investigación de Faltas de Conducta**

La comisión debe investigar todas las acusaciones por parte de agencias contratadoras u otras fuentes en relación con violaciones a las normas de la comisión por parte de oficiales certificados. La investigación debe completarse incluso si el oficial renuncia. Si la investigación indica que un oficial incurrió en violación de las normas, el caso deberá presentarse a la comisión o director ejecutivo para determinación, según corresponda. Si la investigación concluye en que no existen causas, la agencia contratadora y el oficial deberán ser notificados. Si se encontraran causas, la comisión debe emitir una queja formal, especificando la conducta por la cual se le puede sancionar.

#### **6.0.9 Motivos de Acción Disciplinaria**

Los motivos de acción disciplinaria para oficiales certificados deben especificarse en la ley del estado y debe incluir al menos lo siguiente: fallo condenatorio por faltas o delito grave (incluyendo el hecho de declararse culpable o nolo contendere, independientemente de si hay una suspensión de la aplicación o ejecución de sentencia; la comisión puede también considerar fallos condenatorios que hayan sido anulados), sin importar si hay un fallo condenatorio, actos de deshonestidad, tales como perjurio y llenado de reportes falsos; actos que muestren indiferencia intencional o negligente por los derechos de los demás; venta ilegal, uso o posesión de sustancias controladas o peligrosas, y violación del código de conducta, en lo referente a lo establecido por la comisión. La comisión tendrá la autoridad para revocar cualquier certificado que haya sido obtenido mediante tergiversación o fraude, o que haya sido emitido como resultado de un error administrativo por parte de la comisión o la agencia contratadora. Cuando esté permitido por la ley o reglamento, un certificado puede suspenderse de manera inmediata, si el oficial tiene cargos por, está acusado de, o ha estado encarcelado por la comisión de cualquier delito, o cuando el certificado del oficial ha sido suspendido o revocado por otro estado.

### **6.1.0 Rango de las Sanciones**

Dependiendo del tipo de violación, de los hechos y circunstancias del caso, y de cualquier acción disciplinaria previa, la comisión impondrá la sanción administrativa más adecuada, incluyendo suspensión o revocación de licencia o certificación, periodo de prueba que puede incluir entrenamiento remedial, o castigo formal y/o censura. Un oficial puede entregar su licencia de manera voluntaria, temporal o permanentemente.

### **6.1.1 Procedimiento de Sanción**

De conformidad con el procedimiento administrativo, decreto u otra ley aplicable del estado, el oficial debe recibir notificación del proceder de la comisión, tener oportunidad de ser escuchado, así como permiso para ser representado por un abogado de su elección. Si la audiencia resulta en que la norma de conducta profesional no se violó, o en la conclusión de que la conducta en cuestión no justifique acción disciplinaria administrativa el caso deberá cerrarse. En caso de que se encuentre violación de la norma profesional, la comisión impondrá sanciones según corresponda. La norma para comprobar el hallazgo de que hubo violación de las norma es la preponderancia de la evidencia.

### **6.1.2 Efecto de las Decisiones hechas por Agencias de Empleo**

La acción de una institución de policía o una decisión que resulte de una apelación para dicha acción, no impide acción por parte de la comisión para rechazar, cancelar, suspender o revocar el estatus de certificado de un oficial.

### **6.1.3 IADLEST Relación Nacional de Descertificación (NDI)**

Toda comisión que posea el poder para descertificar a oficiales penitenciarios o de policía debe enviar información acerca de un oficial que haya sido descertificado o haya recibido una suspensión larga. Además, cada comisión debe consultar a la NDI como parte de la investigación de antecedentes para la certificación inicial. La comisión debe también otorgar autorización para que las agencias de empleo consulten al NDI.

#### **Comentario**

El número de oficiales penitenciarios y de policía que han sido descertificados sigue en aumento. Algunos de estos oficiales han intentado certificarse en otros estados sin revelar el hecho de que ya fueron descertificados. Con el fin de evitar que las instituciones de justicia penal contraten a una persona que ha sido descertificada en un estado, cada estado debe poseer la autoridad para proporcionar información sobre los oficiales descertificados al NDI.

### **6.1.4 Diseminación**

La comisión debe estar facultada para proporcionar información al NDI en relación con la descertificación o suspensión prolongada de oficiales por faltas de conducta. Las políticas del NDI establecen procesos para enviar información, así como para consultar al NDI.

### **6.1.5 Recertificación**

Cada comisión debe desarrollar un proceso mediante el cual un oficial pueda solicitar la restitución de una licencia que ha sido revocada. La política debe incluir el número de años que un oficial necesita esperar para volver a postularse. Antes de la recertificación, el oficial debe cumplir con los requisitos mínimos de certificación. Si la recertificación es rechazada, el oficial deberá enterarse de los motivos por los que se le está rechazando, así como del procedimiento para interponer un recurso de apelación.

### **6.1.6 Incumplimiento**

La ley del estado debe establecer que incumplimiento deliberado de las disposiciones para reportar faltas de conducta por parte del director de la institución penitenciaria o de policía, puede ser motivo para acción disciplinaria por parte de la comisión.