

AFUERA DE LA ACADEMIA: EL APRENDIZAJE DE LA POLICÍA DE PROXIMIDAD COMUNITARIA A TRAVÉS DEL COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

Dra. Anne Li Kringen | Dr. Jonathan Allen Kringen | La Universidad de New Haven

Introducción

Eventos recientes resaltan la necesidad de que las agencias de policía se centren en la transparencia, re-establezcan la legitimidad y mejoren sus tensas relaciones comunitarias. La filosofía de la policía de proximidad, elogiada durante mucho tiempo como una solución potencial para el mejoramiento de relaciones entre la policía y la comunidad, puede ser un componente importante. La Oficina de Servicios Policiales Orientados hacia la Comunidad (conocida por su sigla en inglés como COPS) define el concepto de la policía de proximidad como “una filosofía que promueve estrategias organizativas que apoyan el uso sistemático de colaboraciones y técnicas de resolución de problemas para enfrentarse de forma proactiva a las condiciones inmediatas que contribuyen a los asuntos de seguridad pública como el crimen, desorden social y miedo al crimen.” (COPS, 2014). Los componentes organizativos de la policía de proximidad incluyen: (1) la gestión de agencias, (2) la estructura organizativa, (3) el personal y (4) los sistemas de información. Juntos, estos componentes se visualizan como una alineación que apoyan la colaboración comunitaria, técnicas de resolución de problemas proactivas y el mejoramiento de relaciones entre la comunidad y la policía.

A pesar de la definición conceptual, la confusión sobre el significado práctico o operativo de la filosofía de la policía de proximidad ha impactado su implementación (Zhao, Lovrich, y Thurman, 1999). Los departamentos de policía se identifican como comprometidos y participantes en la policía de proximidad cuando están implementando actividades como el patrullaje a pie, apertura de oficinas en la comunidad o en el barrio, solicitando comentario comunitario y reportando los esfuerzos policiales a la comunidad (Skogan, 2006). Similarmente, otros proyectos específicos, programas y tácticas como planes de agencia-comunidad, patrullaje en bicicleta, asignación geográfica, la contribución ciudadana y el alcance comunitario, han, a veces, sido clasificados como la policía de proximidad. (vea, por ejemplo, Hickman y Reaves, 2001).

Sin embargo, la policía de proximidad es mejor comprendida como una estrategia organizativa que enfatiza la participación ciudadana, las técnicas para la resolución de problemas y la descentralización. Cada uno de los cuatro componentes – el mando de agencias, la estructura organizativa, el personal y los sistemas de información – forman la definición conceptual de la policía de proximidad. Aunque estos lleven acabo papeles importantes en relación a la participación ciudadana, la resolución de problemas y la descentralización, el núcleo de la filosofía es el componente del personal.

La Dra. Anne Li Kringen es una Profesora Asistente de Justicia Criminal en la Universidad de New Haven. Sus investigaciones se enfocan en la acción policial, específicamente los problemas organizativos que afectan la diversificación. Su trabajo reciente incluye desde la categorización de estrategias de patrullaje a pie a la consideración del impacto de reglas de servicio civil y las normas de contratación específicas para el reclutamiento de mujeres y minorías raciales. La Dra. Kringen es una ex oficial de policía de Alexandria, Virginia, EE.UU.

El Dr. Jonathan Allen Kringen es un Profesor Asistente de Justicia Criminal y Director de Investigación en la Universidad de New Haven. Sus investigaciones científicas actuales se enfocan en el impacto del análisis de crimen y la gestión de decisiones policiales basadas en datos.

“Las ideas en la acción policial estadounidense” presenta el comentario y análisis de criminólogos destacados sobre los problemas de interés a eruditos, profesionales y políticos en materias relacionadas a la policía. Los artículos publicados en esta serie son de la serie de la Fundación Policía del mismo nombre. Los puntos de vista en este documento son de los autores y no representan necesariamente la posición oficial de la Fundación Policía. La serie completa está disponible en línea, en www.PoliceFoundation.org.

© 2017 Fundación Policía. Todos los derechos reservados.

Los mandos patrulleros, ejerciendo niveles altos de discreción, interactúan con una variedad de personas en situaciones diferentes. En estas interacciones, los oficiales tienen que determinar la manera de responder, considerando la variedad de intereses y preocupaciones en relación a varias estrategias para identificar la más apropiada y producir el resultado deseado (Willis, 2013). Estas interacciones pueden ser los medios claves a través de los cuáles la ciudadanía se comprometa a participar con la policía; por ende, los oficiales individuales sirven como intermediarios fundamentales de la policía de la proximidad.

“La fe en, el entendimiento y la capacidad de los oficiales individuales para comprometerse a y practicar la policía de proximidad es una preocupación fundamental de la implementación de la policía de proximidad.”

Sus interacciones con la ciudadanía pueden presentar la oportunidad principal para que muchos ciudadanos puedan ser, o llegar a ser, parte de la identificación y solución de problemas, además de ser oportunidades claves para que los departamentos puedan desarrollar confianza, respeto y legitimidad. Por eso, la fe en, el entendimiento y la capacidad de los oficiales individuales para comprometerse a y practicar la policía de proximidad es una preocupación fundamental de la implementación de la policía de proximidad. Esto es particularmente importante dada la confusión y resistencia que se puede asociar con la policía de proximidad dentro de la práctica policial institucionalizada.

La capacitación de la policía de proximidad

La importancia del personal individual en la implementación de la policía de proximidad enfatiza la necesidad para una capacitación efectiva. La Oficina de Servicios Policiales Orientados hacia la Comunidad (conocida por sigla en inglés como COPS office) nota que “hasta que la policía de proximidad se institucionalice en la organización, la capacitación de los principios fundamentales tendrá que ocurrir habitualmente” (2014, p.10). La capacitación que apoya a la policía de proximidad es necesaria en cada nivel – por ejemplo, en la academia, el campo y en el puesto de trabajo – sin embargo, la capacitación en la policía de proximidad en la academia es única. Primero, la capacitación en la academia incluye oficiales nuevos a la agencia y frecuentemente a la profesión policial. Por eso, la capacitación sobre la policía de proximidad es de individuos que posiblemente no tengan creencias preexistentes sobre la profesión o la policía de proximidad. Segundo, la capacitación en la academia representa la única preparación que reciben sobre la policía de proximidad que toma lugar sin que los alumnos necesariamente sean expuestos a o tengan experiencia con el ambiente del trabajo real.

“Aunque el programa de la academia puede enseñar los conceptos de la policía de proximidad, existen preguntas sobre si la policía de proximidad se puede aprender efectivamente de esta manera.”

A pesar de que la capacitación se encuentre entre las actividades más importantes de las organizaciones policiales, poco se sabe sobre qué tipos de capacitación son efectivos (Skogan y Frydl, 2004). Esto puede ser verdad en relación a la capacitación de la policía de proximidad de los reclutas. Aunque el programa de la academia puede enseñar los conceptos de la policía de proximidad, existen preguntas sobre si la policía de proximidad se puede aprender efectivamente de esta manera. De particular importancia es si los conceptos de la policía de proximidad pueden ser aprendidos afuera de un ambiente comunitario. Por lo tanto, la pregunta que se presenta es si los reclutas aprenderían mejor la policía de proximidad a través de experiencias formativas dentro de las comunidades que ellos servirán.

Las academias de capacitación policiales y el aprendizaje de la policía de proximidad

Los reclutas nuevos típicamente reciben su capacitación policial fundamental a través de academias de capacitación policial. Mientras la estructura y organización varían, la capacitación dentro de las academias de los EE.UU es en gran parte homogénea, y la capacitación se enfoca principalmente en cuatro temas claves: (1) las operaciones, (2) las tácticas (incluyendo las armas, la defensa propia y el uso de la fuerza), (3) la superación personal y (4) la ley. Típicamente la capacitación de operaciones recibe la mayor cantidad de atención, seguido por las tácticas, y otros temas mucha menos atención. Los reclutas reciben un promedio de 213 horas de instrucción en las operaciones, 168 en las tácticas, 89 en la superación personal y 86 en la ley (Reaves, 2016). Este enfoque en el plan de estudios es generalmente efectivo en la enseñanza de cuestiones cruciales relacionadas con la seguridad que confieren a los reclutas el conocimiento y las habilidades necesarias para proteger al público de peligros y protegerse a sí mismos (Marion, 1998).

Casi todas las academias brindan a los reclutas la capacitación básica en la policía de proximidad, y los reclutas reciben aproximadamente 40 horas de tiempo de instrucción sobre el tema (Reaves, 2016). Sin embargo, la capacitación en la academia sobre la policía de proximidad puede ser ineficaz. Los ejemplos indican que incluso cuando la capacitación en la academia tiene un impacto positivo en las actitudes de los reclutas hacia la policía de proximidad, estos impactos se desvanecen a través del tiempo, frecuentemente tan pronto como hagan el entrenamiento de campo cuando son expuestos al ambiente del trabajo real (Haarr, 2001) y a los oficiales de capacitación de campo que les proporcionan la capacitación “callejera.” Por lo tanto, las lecciones aprendidas durante la capacitación del campo a veces no se alinean con la educación

de la academia (Chappell y Lanza-Kaduce, 2010). Además, se ha demostrado que la capacitación en temas relacionados, como la capacitación de diversidad para el desarrollo de mejores actitudes raciales entre los reclutas, ha fallado (Schollosser, 2013). Este problema es inquietante dado que la orientación a la proximidad comunitaria – y el apoyo para dar voz a los ciudadanos, otorgarles dignidad y respeto y demostrar neutralidad – pueden ser aprendidos (Skogan, Van Craen y Hennessy, 2015).

Los impactos involuntarios de la experiencia de la academia también pueden explicar por qué la capacitación policial hacia la proximidad en la academia no es eficaz. Las perspectivas de los reclutas cambian a lo largo de su capacitación, y se cree que sus valores se mueven hacia los valores poseídos por los oficiales más veteranos (Mastrofski y Ritti, 1996). Esto puede formar la raíz de la cultura policial que motiva el comportamiento de oficiales individuos tanto como de las organizaciones (Bennett, 1984; Solar, 2016). Si bien la capacitación en la academia no afecta el nivel de integridad de los reclutas (Blumberg, Giromini, y Jacobson, 2016), la capacitación en la academia puede afectar negativamente las actitudes de los reclutas hacia los problemas importantes relacionados a la policía de proximidad. Por lo tanto, hay varias razones por las cuales la capacitación de la academia en la policía de proximidad puede ser ineficaz.

El compromiso a la proximidad comunitaria durante la academia podría ser beneficioso

Los críticos afirman que la formación de los reclutas en la policía de proximidad requiere una aproximación diferente. Algunos sostienen que las academias policiales deberían enfocarse en las habilidades necesarias que apoyen la orientación de la proximidad comunitaria (Bradford y Pynes, 1999). Este tipo de capacitación se enfoca en la resolución de problemas, el pensamiento crítico y las habilidades interpersonales de los reclutas, además del conocimiento sobre las decisiones discrecionales y diferencias culturales que son críticas para la interacción efectiva con la comunidad.

Más allá de los aspectos curriculares de la capacitación, otros retos limitan el grado en el que los reclutas entienden problemas claves. Hay una disparidad entre la forma en que los reclutas aprenden en la academia y la forma en que aprenden en el campo, y las limitaciones de la capacitación en la academia basada en lecturas de policía de proximidad posiblemente explican por qué los reclutas no se identifican con el material cuando el material se enseña de esta manera (Hundersmarck, 2009).

Los reclutas aprenden a través de la interacción social, por lo que la reconstrucción del conocimiento o las habilidades en entornos sociales es esencial para el desarrollo de la comprensión (Helsop, 2011). Y además, afuera de los entornos interactivos, los reclutas se desvinculan del material y se reduce la absorción, el vigor y la dedicación (Kaiseler, Passos, Quierós y Sousa, 2014). Por eso, los reclutas que entienden el significado y el contexto de la policía de

proximidad son más propensos a implementarlo (Palmiotto, Birzer y Unnithan, 2000).

“Si bien se ha demostrado que la exposición de los ciudadanos a las academias policiales es beneficiosa, se ha prestado poca atención al valor de exponer a los reclutas a la comunidad.”

Del mismo modo, cuando los ciudadanos interactúan con el proceso de capacitación, se ha demostrado un efecto positivo en las relaciones entre la policía y la comunidad. Las interacciones a través de las academias de policía ciudadana aumentan el conocimiento de los ciudadanos y genera puntos de vista positivos de la policía (Lee, 2016; Schafer y Bonello, 2001). Incluso los ciudadanos que están en contra de la policía cambian sus actitudes a medida que ellos aprenden más sobre el departamento, sus métodos y sus propósitos (Cohen, 1996). Sin embargo, aunque la exposición de los ciudadanos a las academias policiales sea beneficiosa, se ha prestado poca atención a la importancia de exponer a los reclutas a la comunidad. Dado que las interacciones entre los ciudadanos y la policía que se centran en temas comunitarios mejoran relaciones (Graziano, Rosenbaum, y Schuck, 2014), hay razones para suponer que la interacción entre ciudadanos y reclutas podría mejorar las relaciones al igual que proporcionar contexto para aspectos claves de la capacitación policial de proximidad, así reforzando el plan de estudios.

La capacitación dedicada a la comunidad en la Academia Policial de New Haven

Para mejorar la capacitación policial de proximidad en la academia, el Departamento Policial de New Haven (conocida por sigla en inglés como NHPD) implementó un requisito de capacitación comunitaria como un componente de la capacitación académica. Además de la capacitación académica regular, fue un requisito completar servicio comunitario y emprender un proyecto comunitario en la ciudad mientras los reclutas asistían a la academia. Este enfoque novedoso fue diseñado para reforzar la educación académica sobre la policía de proximidad al exponer a los reclutas a los vecindarios y residentes servidos por el departamento mientras aprendían sobre temas como la diversidad, la transparencia y la legitimidad. El objetivo final de la capacitación fue aumentar la orientación de proximidad entre los reclutas y establecer la policía de proximidad como un carácter fundamental del departamento. Para desarrollar evidencia que guiara esfuerzos futuros, la academia involucró a investigadores que evaluaran la implementación de la capacitación comprometida con la comunidad durante la prueba piloto.

Se recopilaron datos sobre las experiencias y percepciones relacionadas al programa a través de entrevistas con los reclutas. La participación en la entrevista fue voluntaria, pero los 29 reclutas

accedieron a ser entrevistados. El recluta, que sirvió como el líder de la clase, organizó el horario de las entrevistas que ocurrieron en salas de descanso y aulas vacías de la academia antes o después del día de capacitación. Las entrevistas se grabaron digitalmente y se transcribieron, y cada duración varió entre 13.5 minutos a 54.6 minutos, con un promedio de 32.5 minutos.

Las entrevistas fueron semiestructuradas e incluyeron preguntas que evaluaron las experiencias de los reclutas en la academia y la capacitación realizada en la comunidad, sus actitudes hacia sus carreras policíacas y su conocimiento de la policía de proximidad. Aunque no se formularon preguntas directas sobre las actitudes de los reclutas hacia la policía de proximidad o la capacitación comunitaria, la revisión de sus respuestas sobre experiencias y expectativas específicas permitió una evaluación/un análisis de sus percepciones.

La capacitación realizada en la comunidad

El plan de capacitación realizada en la comunidad supone la asignación de reclutas a diferentes gerentes de distrito del NHPD dentro de la ciudad. El NHPD designa a un administrador de distrito para cada distrito en la ciudad con la asistencia de los representantes y concejales de los barrios dentro de cada distrito. A partir de entonces, estos gerentes se convierten en los principales responsables de la gestión de las operaciones policíacas de su distrito. Como parte de la capacitación realizada en la comunidad, los gerentes de distrito debían introducir a sus reclutas a los barrios en sus distritos y facilitar experiencias del compromiso comunitario. Mientras el protocolo requirió 40 horas de compromiso comunitario por recluta, las entrevistas se llevaron a cabo aproximadamente seis semanas antes de la graduación de la generación. Por lo tanto, muchos reclutas aún no habían completado sus 40 horas. La mayoría de los reclutas habían completado entre 20 y 30 horas de servicio comunitario. Un recluta aún no había empezado sus horas. Otros reclutas excedieron las horas requeridas, y un recluta reportó 60 horas.

Los reclutas se involucraron en una variedad de actividades de sus comunidades asignadas. Los reclutas consideraron que asistir a reuniones comunitarias, la experiencia más común, era ampliamente beneficioso para entender a la comunidad. Los reclutas informaron que ver a los residentes trabajar juntos para resolver problemas fue particularmente revelador. Un recluta señaló, "Estar en la reunión de la comunidad, estaba más frente a mis ojos. Vi lo que estaba sucediendo por mí mismo en lugar de solo rumores." En efecto, otros también consideraron que la experiencia fue reveladora.

Muchos reclutas también se ofrecieron como voluntarios para servir comida en albergues o durante eventos comunitarios. La naturaleza informal de las experiencias interactivas con la comunidad ayudó a que algunos reclutas superaran su reticencia inicial.



Un recluta del NHPD habla con un miembro de la comunidad en un comedor comunitario. Ser voluntario en los comedores fue una experiencia común durante la capacitación realizada en la comunidad para muchos reclutas.

"Entonces el primer día pensamos 'Ah, solo vamos a hacer esto para cumplir con nuestras horas de servicio comunitario.' Pero la segunda semana, 'esto es muy genial.' Aunque solo estábamos sirviendo comida, pudimos conocer a diferentes tipos de gente. Gente diferente que simplemente no tenía suficientes fuentes de ingreso... Tú hablas sobre tu vida y cómo te está yendo en la academia, y ellos te hablan sobre sus vidas y lo que está pasando con ellos."

Es cierto que algunos individuos apreciaron estas experiencias por el elemento personal de las interacciones que ocurrieron durante los eventos, lo cual añadió una perspectiva de los barrios.

"Personalmente me gustan cosas así, solo ser capaz de ayudar a la gente y no solo llegar a ser un policía para andar en las calles y parar el crimen. Solo ser capaz de darle a alguien una hamburguesa, cocinar en la parrilla y ver a la gente disfrutándose en el barrio."

Muchas de las actividades comunitarias incluyeron interactuar con los jóvenes. Los reclutas asistieron a partidos de básquetbol en los colegios o jugaron deportes con los niños en el YMCA (la Asociación de Hombres Jóvenes Cristianos) y parques locales. Un recluta se acuerda de la naturaleza espontánea de la experiencia, "Solo interactuábamos con los niños, jugando basquetbol o béisbol." Otros ofrecieron trabajar con los niños durante las actividades después del día escolar, como los programas de lectura y ajedrez en las escuelas y bibliotecas. Algunas de éstas fueron experiencias transformadoras.

“Es probable que haya una división a la mitad. Algunos de los niños son muy receptivos a nosotros... los niños que no eran receptivos, un día entramos y un niño dijo, ‘¿están aquí para arrestarme?’ Sabes, solo tenía seis años, y eso es lo que piensa cuando ve a la policía. Ese día salimos después de leerle a la clase, y, de hecho, él nos abrazó cuando salimos. Fue genial.”

Otros reclutas del NHPD interactuaron con los jóvenes como parte de actividades de compromiso continuo. Estas experiencias reforzaron la necesidad de formar las relaciones fuera de un contexto policial.

“Tuvinos niños en el barrio que vinieron a la subestación policial, y comimos pizza allá. Estuve enseñándoles clases de arte ... Los niños estuvieron un poco inquietos, incluso sin que estuviéramos en nuestros uniformes, solo sabiendo que éramos parte del departamento de policía, pero entraron en confianza rápidamente cuando se dieron cuenta que solamente estábamos tratando de hacer un proyecto divertido.”



Los reclutas del NHPD ayudaron a los niños a pedir dulces durante la víspera del Halloween. Los eventos basados en los vecindarios permitieron que los reclutas interactuaran con los miembros de la comunidad en ambientes menos formales.

Muchos reclutas hasta desarrollaron sus propias ideas positivas para involucrarse con la comunidad. Quisieron difundir el mensaje que estaban allí para ayudar mientras proveían información útil a los residentes sobre los problemas del barrio.

“Salimos y repartimos volantes... [sobre la] seguridad de verano para el calor y el vertido ilegal de basura. Creé un folleto con un número al que se puede llamar por si eres testigo del desecho ilegal de basura. Puedes llamar, y ellos vendrán a recoger la basura, o, si tienes basura en bultos, en lugar de tirarla en la calle puedan pasar a recogerla.”

Otros reclutas fueron aún más ambiciosos. Un grupo de reclutas hasta trató de desarrollar un programa para ayudar un grupo de indigentes del barrio. Aunque su estudio piloto no tuvo éxito, al final, los reclutas se mantuvieron positivos sobre sus intentos.

“Estuvimos tratando de organizar un programa para las familias que vivían en los hoteles y moteles en [se ha omitido el distrito]... para traerlos afuera y permitirles hacer una actividad que les enseñara sobre un estilo de vida saludable – por ejemplo, cómo comer saludablemente incluso en una habitación de hotel – pero nadie se inscribió.”

A lo largo de las entrevistas, los reclutas demostraron cuestiones claves sobre la importancia de la participación comunitaria durante la capacitación. Particularmente notable fue la experiencia limitada que los reclutas a menudo tenían con la ciudad. Mientras que ocho reclutas eran residentes a largo plazo o habían pasado tiempo considerable en New Haven, otros ocho tenían experiencia limitada con la ciudad (por ejemplo, los individuos que habían trabajado en la ciudad, pero vivían en otros lugares o asistían a una escuela cercana). Otros trece no tenían experiencia con la ciudad en absoluto.

Un recluta notó su falta de conocimiento sobre la ciudad, “No soy de New Haven, entonces no sabía mucho sobre New Haven. Tenía que usar MapQuest para venir aquí cada día. Sabes, hasta tomaba la misma ruta.”

La experiencia limitada ocasionó que los reclutas tuvieran que entender a New Haven a base de estereotipos. Mientras que algunos reclutas que anteriormente no vivían en el estado reconocen que a menudo escucharon, “simplemente no vayas a New Haven,” otros compartieron más detalles.

“Todo lo que escuchas sobre New Haven, incluso viviendo cerca, es que hay todas estas áreas malas y nunca pasas eso por alto. Antes no sabía que había áreas lindas en la ciudad donde la gente va y vive, y que es un área en donde la gente quiere vivir.”

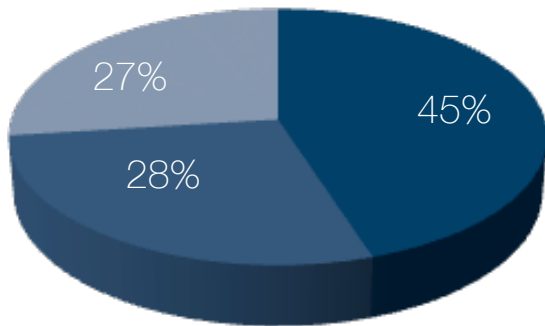
En efecto, los reclutas admitieron que sus percepciones iniciales sobre las comunidades eran generadas a través de los ojos de otros, y por lo tanto era menos valioso que generar sus propias opiniones por experiencia personal.

“Oyes historias. Oyes a otros instructores entrar y decirte cosas, y tú reaccionas es decir ‘mierda’. Sabes que no es broma estar allá afuera. Pero cuando estoy aquí, estoy en la academia, y es como estar en la escuela primaria... En realidad, no es como estar conociendo a la comunidad.”

A pesar de nociones iniciales, los reclutas dentro de la capacitación comprometida con la comunidad tuvieron experiencias en las comunidades que contrastaron con sus expectativas.

Mientras unos reclutas indicaron que sus percepciones de la ciudad y sus distritos asignados no habían cambiado a través del proceso, otros notaron que durante el tiempo que pasaron en sus distritos, cambió sustancialmente su percepción de los barrios. Un recluta notó, “Pero ahora al haber estado inmerso en la comunidad y realmente verla con mis propios ojos, te das cuenta de que en realidad no es tan mala. Solo es una persona que le arruina todo al otro 99%.” Otros expresaron cambios similares en su parecer sobre las comunidades.

Cifra 1. Familiaridad de los reclutas con New Haven



- Nada de experiencia
- Experiencia de largo plazo
- Experiencia limitada

“O sea, parecía diferente... la imagen que tenía pintada en mi mente era como, oh, es una zona de alto crimen. Entonces tiene que haber crimen en todos lados. Tiene que haber muchas personas sospechosas de pie alrededor, pero realmente no me pareció así. Parecía tranquilo; parecía lo regular. Solo gente paseando en las calles, pensando en sus propios asuntos.”

La naturaleza transformativa de la experiencia fue más común entre los individuos con menos experiencia previa en la ciudad. Entre los 21 reclutas que no habían vivido previamente en New Haven, el 70% informó que sus percepciones de la ciudad habían cambiado como resultado de la capacitación realizada en la comunidad. Otra vez, esto se relaciona típicamente con entender a la comunidad, separada de los rumores y estereotipos.

“Sí, ha [cambiado]... Porque las historias que me habían contado, ‘Ah, es mala. Es un área mala.’ Ahora no lo veo así. No. Todo el servicio comunitario que he hecho y todos los eventos pequeños... Quiero decir, cada lugar tiene las partes malas, pero la ciudad de New Haven no es mala. No lo veo así.”

Los reclutas no-residentes que reportaron una falta de cambio en sus percepciones de la ciudad típicamente explicaron que, con experiencia limitada, no tenían ideas preconcebidas.

“No tenía ninguna percepción del distrito en absoluto cuando recién empecé. Pasaron dos o tres meses en la academia cuando nos asignaron los distritos. En ese momento supimos los diferentes distritos. Supimos dónde estaban los distritos, pero yo no sabía mucho sobre [se ha omitido el distrito] en absoluto. Así que al empezar, yo era una hoja en blanco y tenía la mente abierta a lo que fuera.”

De los ocho individuos que habían vivido la mayor parte de sus vidas en New Haven, la mitad indicó que sus percepciones de la ciudad también habían cambiado. Esto reflejó la experiencia previa limitada en ciertos barrios entre los residentes de largo plazo.

“Siempre supe que [se ha omitido el barrio] no era exactamente el lugar más seguro. Nunca se me ocurrió que podría haber delitos de oportunidad que estuvieran tomando lugar y los problemas que podrían conducir a alguien a cometer un crimen. Ahora sí estoy un poco familiarizado con el distrito... ahora tiene más sentido. No es que el área esté llena de delincuentes. Solo son malas decisiones y aprovecharse de eso. Honestamente, esa es mi percepción de eso.”

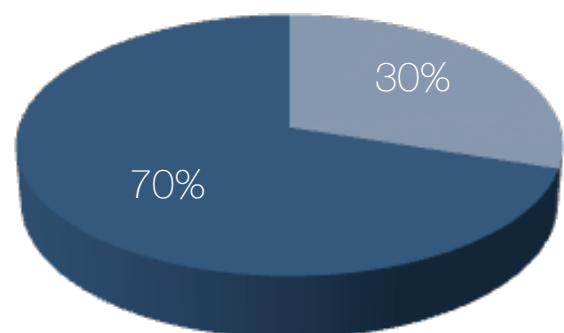
En todos los contextos, los cambios perceptivos relacionados a la capacitación realizada en la comunidad se extendieron más allá de los barrios mismos e impactaron la manera en que los reclutas veían la interacción comunitaria, incluso las críticas de los miembros de la comunidad.

“Pues, ahora creo que es una comunidad que es muy receptiva a la policía. Creo que, especialmente en la reunión comunitaria, ellos hasta estaban diciendo ‘Esto pasó pero también tuve esta reacción genial de este policía esta semana que me ayudó mucho con esto.’ No están diciendo, ‘No estás haciendo esto correctamente.’ Solo están diciendo ‘Quizás ustedes puedan implementar esto también.’ Entonces ellos realmente apoyan mucho a la policía.”

Algunos reclutas expresaron cómo su criterio de la comunidad cambió tan rápidamente a través del compromiso comunitario. “Solo han pasado cuatro meses, pero [cambié a través de] interacciones directas, simplemente viendo a la gente.” Estas experiencias resonaron con los reclutas que comenzaron a ver el valor de la interacción temprana con la comunidad.

“Creo que es mejor comenzar a interactuar ahora con la gente para que cuando nos graduemos, ya tengamos algún tipo de interacción con ellos. Especialmente en New Haven. Tratas con muchos niños. Fuimos y leímos a unos de los niños y también conocimos a unos de los estudiantes de secundaria. Nos recordarán, y vamos a recordarlos. Eso va a ayudar en el futuro.”

Cifra 2. Los cambios de percepciones de los reclutas no-residentes después de la capacitación realizada en la comunidad



- Reportó ningún cambio
- Reportó un cambio de percepción sobre la ciudad



Los reclutas del NHPD ayudan con 'Toys for Tots', un programa que proporciona regalos de Navidad para los niños menos afortunados. Muchos reclutas reportaron experiencias transformacionales que ocurrieron durante sus interacciones con los niños del barrio.

Varios de los reclutas citaron el compromiso comunitario como el aspecto más influyente de su experiencia académica.

"Estoy trabajando con la comunidad. No esperaba hacer eso en la academia... Obteniendo la reacción de la comunidad, hablando, y el proyecto comunitario que estamos haciendo, puede que no todos los departamentos hagan todo esto de la policía de proximidad... Cuando empiezas a conocer mejor la ciudad, o el área al que estás asignado, sabes incluso antes de salir que ya estás empezando a realmente establecer una relación con la comunidad... No veo cómo podría ser negativo si estás creando relaciones buenas desde el principio."

Varios de los reclutas citaron el compromiso comunitario como el aspecto más influyente de su experiencia académica.

La actitud positiva hacia el compromiso comunitario se vinculó a una mejor comprensión de la comunidad, así como una mejor aceptación de la policía de proximidad. Un recluta notó, "Creo que la mayoría de la clase académica apoya [la policía de la proximidad] y cree en ésta. Mientras más hemos sido expuestos a la comunidad... más ha crecido el apoyo de la clase."

Si bien la experiencia fue positiva para la mayoría de los reclutas, las entrevistas también demostraron una variación en la implementación. Aunque el plan buscaba involucrar a todos los reclutas en experiencias comunitarias profundas, algunos reclutas recibieron menos interacción que otros. La mudanza y la jubilación de los gerentes y directores del distrito causó que los reclutas en algunos distritos no tuvieran un proyecto comunitario en su distrito. Para los reclutas que reportaron problemas, la experiencia fue frustrante.

"Se supone que los tres de nosotros que estábamos asignados a [se ha omitido el distrito] íbamos a tener una reunión [comunitaria] una noche en particular, y en vez de ésta, recorrimos todas partes

de la comunidad tratando de descifrar qué teníamos que hacer, hacia dónde íbamos. Nuestra hora estaba mal, los lugares eran incorrectos y, finalmente, la encontramos [la reunión] después de una hora y media de búsqueda. Y cuando llegamos [a la reunión] fue como si nos lanzaron dentro, y fue como si a nadie le importara realmente."

Dada la reacción positiva al compromiso comunitario expresada por la mayoría de los reclutas que tuvieron más oportunidades, los reclutas que se enfrentaron a problemas de implementación sintieron que se perdieron una parte esencial de su capacitación.

"En realidad me hubiera gustado participar más con la comunidad. Es algo fastidioso, porque ves a todos tus compañeros de clases que tienen la oportunidad de hacer proyectos, servicio comunitario y participan en la comunidad... Es muy frustrante, estamos en el aire. No tenemos nada, y solo estamos acompañando los proyectos y el servicio comunitario de otras personas."

La capacitación realizada en la comunidad y el futuro en la academia del NHPD

Los reclutas que participaban en el piloto de capacitación realizada en la comunidad del NHPD reportaron principalmente experiencias positivas y demostraron orientación comunitaria sustancial y un gran apoyo a la policía de proximidad. Particularmente importante fue la tendencia en que la capacitación superó nociones preconcebidas y experiencia limitada. Para los recién llegados a New Haven, esta tendencia se manifestó como un mejor conocimiento y percepciones más positivas de la ciudad en general. Para los residentes de más largo plazo, esta tendencia se manifestó en percepciones más positivas sobre los barrios en los que previamente tenían experiencia limitada. Esto posiblemente sugiere que la capacitación realizada en la comunidad podría abordar algunas preocupaciones relacionadas a la crítica de que la policía debe ser de la comunidad que patrullan. Si los reclutas pueden aprender a entender y respetar a las comunidades antes de que empiecen a patrullarlas, persistirán menos obstáculos a la formación de las colaboraciones entre la policía y la comunidad.

Con base en los resultados positivos y el compromiso con la policía de proximidad, el NHPD ha elegido continuar utilizando la capacitación realizada en la comunidad en su clase actual de la academia. Dado los problemas de implementación que afectaron a un pequeño grupo de reclutas en el piloto, el NHPD ha revisado algunos aspectos del programa. En lugar de asignar a los reclutas a distritos específicos para llevar a cabo un servicio comunitario, la academia creó una colaboración con una organización local sin fines de lucro, llamada Liderazgo, Educación y Atletismo en Asociación (conocida por la sigla en inglés como LEAP). La asociación con LEAP permite que, durante su capacitación académica, los reclutas estén en contacto regular con niños de la ciudad. La colaboración con LEAP genera una gran variedad de oportunidades de participación comunitaria ya que los reclutas trabajan con la organización para participar en actividades comunitarias junto con los niños servidos por LEAP.

El tiempo dirá si las experiencias formativas en la comunidad durante la capacitación impactarán la manera en que estos reclutas se involucren en la policía de proximidad como oficiales. Para comprender mejor el impacto, el NHPD ha expresado su compromiso para evaluar generaciones futuras, incluso evaluar los resultados a más largo plazo a medida que los oficiales capacitados desarrollen sus carreras. De esta manera, el departamento espera comprender qué tipos de experiencias formativas mejor apoyan la convicción que tienen los oficiales sobre la policía de proximidad a medida que se desarrollen dentro del campo.

Conclusión

La implementación diaria de la policía de proximidad recae básicamente en las manos de los oficiales individuales que deben entender y creer en la policía de proximidad. Dado los impedimentos institucionalizados, un cambio sustancial es necesario para que la promesa de la policía de proximidad se realice. Sin policías que crean en la policía de proximidad – así como los policías que entiendan y respeten las comunidades en las que participan – es difícil imaginar cómo las actividades asociadas con la policía de proximidad podrían mejorar efectivamente las relaciones entre la comunidad y la policía. Además, sin oficiales que crean en la filosofía de la policía de proximidad, es difícil imaginar que la policía de proximidad llegue a ser una característica institucional de la policía.

“Los oficiales individuales y su habilidad para apoyar las actividades y los operativos de la policía de proximidad podrían determinar mejor el futuro de la policía de proximidad y las relaciones entre la comunidad y la policía.”

La fuerza más poderosa para implementar cualquier cambio en la acción policial pueden ser los policías individuales en el campo, y los esfuerzos de la policía de proximidad diseñados para mejorar las relaciones comunitarias tienen que reconocer este hecho. Los oficiales individuales y su capacidad para apoyar las actividades y operaciones de la policía de proximidad podrían determinar mejor el futuro de la policía de proximidad y las relaciones entre la comunidad y la policía. La capacitación realizada en la comunidad durante la academia refleja un conocimiento de este tema y puede representar una manera de alterar fundamentalmente la comprensión de los policías sobre la policía de proximidad y las comunidades a las que eventualmente servirán, tal vez cambiando fundamentalmente la acción policial en el proceso.

Queremos darles las gracias a las siguientes personas del NHPD por su asistencia durante el proyecto: el Subjefe Luiz Casanova, la Capitana Julie Johnson (jubilada), el Teniente Brett Runlett, el Sargento Roy Davis y el Oficial Richard Cotto. Además, queremos darles las gracias a los Jefes de Policía Anthony Campbell y Dean Esserman (jubilados) por fomentar la policía de proximidad y animar las colaboraciones de investigación. También queremos darle las gracias a la Oficial Kaitlyn Arcamore del Departamento Policial de Trumbull por su ayuda con la fotografía. Finalmente, queremos darles las gracias a James Willis, Karen Amendola y Amber Askey por sus revisiones y comentarios de los borradores anteriores; Jim Burch y Brett Cowell de la Fundación Policía por su ayuda y orientación durante el proceso de publicación; y a la Fundación Charles Koch por su generoso apoyo al proyecto.



CHARLES KOCH FOUNDATION

Las referencias

- Bennett, R. R. (1984). Becoming blue: A longitudinal study of police recruit occupational socialization. *Journal of Police Science and Administration*, 12(1), 47-58.
- Blumberg, D. M., Giromini, L., & Jacobson, L. B. (2016). Impact of police academy training on recruits' integrity. *Police Quarterly*, 19(1), 63-86.
- Bradford, D., & Pynes, J. E. (1999). Police academy training: why hasn't it kept up with practice?. *Police Quarterly*, 2(3), 283-301.
- Chappell, A. T., & Lanza-Kaduce, L. (2010). Police academy socialization: Understanding the lessons learned in a paramilitary-bureaucratic organization. *Journal of Contemporary Ethnography*, 39(2), 187-214.
- Cohen, D. S. (1996). Official Oppression: A Historical Analysis of Low-Level Police Abuse and a Modern Attempt at Reform. *Colum. Hum. Rts. L. Rev.*, 28, 165.
- Graziano, L. M., Rosenbaum, D. P., & Schuck, A. M. (2014). Building group capacity for problem solving and police-community partnerships through survey feedback and training: A randomized control trial within Chicago's community policing program. *Journal of Experimental Criminology*, 10(1), 79-103.
- Haarr, R. N. (2001). The making of a community policing officer: The impact of basic training and occupational socialization on police recruits. *Police Quarterly*, 4(4), 402-433.
- Heslop, R. (2011). Reproducing police culture in a British university: Findings from an exploratory case study of police foundation degrees. *Police Practice and Research*, 12(4), 298-312.
- Hickman, M. J., & Reaves, B. (2001). *Community policing in local police departments, 1997 and 1999*. US Department of Justice, Office of Justice Programs, Bureau of Justice Statistics.
- Hundersmarck, S. (2009). Police recruit training. *FBI Law Enforcement Bulletin*, 26-31.
- Kaiseler, M., Passos, F., Queirós, C., & Sousa, P. (2014). Stress appraisal, coping, and work engagement among police recruits: An exploratory study. *Psychological reports*, 114(2), 635-646.
- Lee, T. L. (2016). Tennessee Citizen Police Academies: Program and Participant Characteristics. *American Journal of Criminal Justice*, 41(2), 236-254.
- Marion, N. (1998). Police academy training: are we teaching recruits what they need to know? *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 21(1), 54-79.
- Mastrofski, S. D., & Ritti, R. R. (1996). Police training and the effects of organization on drunk driving enforcement. *Justice Quarterly*, 13, 290-320.
- Office of Community Oriented Policing Services (COPS), US Dept of Justice, & United States of America. (2014). *Community Policing Defined*.
- Palmiotto, M. J., Birzer, M. L., & Prabha Unnithan, N. (2000). Training in community policing: A suggested curriculum. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 23(1), 8-21.
- Reaves, B. (2016). *State and Local Law Enforcement, 2013*. US Department of Justice, Office of Justice Programs, Bureau of Justice Statistics.
- Schafer, J. A., & Bonello, E. M. (2001). The citizen police academy: Measuring outcomes. *Police Quarterly*, 4(4), 434-448.
- Schlosser, M. D. (2013). Racial attitudes of police recruits in the United States Midwest Police Academy: A quantitative examination. *International Journal of Criminal Justice Sciences*, 8(2), 215.
- Skogan, W. (2006). The promise of community policing. In Weisburd, D. & Braga, A. A. (Eds.), *Police Innovation: Contrasting Perspectives* (27-43). Cambridge University Press: New York, NY.
- Skogan W., & Fridell, L. (2004). *Fairness and Effectiveness in Policing*. National Academy Press: Washington, D.C.
- Skogan, W. G., Van Craen, M., & Hennessy, C. (2015). Training police for procedural justice. *Journal of Experimental Criminology*, 11(3), 319-334.
- Solar, P. J. (2016). Police Culture and the Use of Force. *Police Forum*, 26(3), 9-19.
- Thacher, D. (2001). Conflicting values in community policing. *Law and Society Review*, 35(4), 765-798.
- Willis, J. (2013). Improving Police: What's Craft Got to Do with It? Ideas in American Policing Lecture Series. Washington, DC: Police Foundation.
- Zhao, J., Lovrich, N. P., & Thurman, Q. (1999). The status of community policing in American cities: *Facilitators and impediments revisited*. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 22(1), 74-92.