

La formación para las unidades de élite de la Guardia Civil

MAXIMILIANO LASÉN PAZ

Coronel de la Guardia Civil. Estado Mayor
de la Subdirección General de Operaciones

115

*«Que la pluja caigui a poc a poc en els sembrats
i l'aire passi com una estesa mà
suau i molt benigna damunt els amples camps.
Que Sepharad visqui eternament
en l'ordre i en la pau, en el treball,
en la difícil i merescuda
llibertat».*

(Salvador Espriu. *La pell de brau*, XLVI)

1. INTRODUCCIÓN

El itinerario de esta exposición parte de la referencia a los principios de funcionamiento que orientan el diseño del currículo de las unidades de élite en la Guardia Civil, principios que es preciso asentar desde el período de formación para continuar manteniéndolos en la actividad y vida cotidiana; a continuación se van a exponer las condiciones generales de demanda de sus elementos de cualificación y la problemática relativa a la formación que conllevan este tipo de unidades, y, tras una sucinta descripción del sistema de enseñanza de la Guardia Civil, se situará el lugar de la enseñanza de especialización y, en ésta, la especificidad de la formación para las unidades o grupos de una mayor especialización o de élite, si se les quiere llamar así; pues la práctica habitual del Cuerpo evita los adjetivos o autocalificaciones que puedan parecer excesivos. Pero, con respecto a la exposición que sigue, se recogerá bajo la denominación de unidades de élite al conjunto de unidades que requieren en sus efectivos una especialización profesional o cualificaciones superiores a las normales.

El sistema de enseñanza del personal —aunque presenta una continuidad en

el tiempo (de la formación inicial se pasa a la de perfeccionamiento para continuar por la formación permanente)—, se aproxima todo lo posible, en el caso de la enseñanza de especialización, al momento del inicio de la profesión, para así poder contar con un mayor tiempo de aprovechamiento y con la fuerte motivación del neoprofesional que le permita superar los fuertes condicionantes de la preparación y del ejercicio posterior del servicio especializado, que requiere, además, una particular resocialización profesional.

2. LOS PRINCIPIOS

116

Debería resultar fácil explicar a una policía heredera de los Mossos d'Esquadra en qué consiste la formación del personal policial de élite: bastaría con completar el análisis de su propia historia, qué principios se siguieron por la familia Veciana de Valls desde 1719 para lograr formar un Cuerpo de su prestigio y de eficacia reconocida, verdadera élite entre los cuerpos policiales procedentes del Antiguo Régimen, que en la fecha de la fundación de la Guardia Civil (1844) había logrado su máxima expansión.¹

Cabe destacar tres aspectos en el éxito de su servicio: el reclutamiento de voluntarios del ejército, que garantizaba una formación de base para sus tareas de dar seguridad; una división especializada del trabajo policial: verederos (encargados de llevar con diligencia y velocidad el correo y las órdenes oficiales), rondas volantes (seguridad en los caminos), celadores de gitanos, contrabando..., y la importancia que se dio en el Cuerpo a la información: era notable el sigilo de sus componentes y su red de informadores. Y una gama universal de tareas policiales en ámbito rural o urbano: seguridad de palacios oficiales, cárceles, fábricas de sal, orden en festejos, persecución de desertores y reos fugados, escolta a particulares, auxilio a recaudadores de impuestos, evitar la propagación de la fiebre amarilla... (Oterino Cervelló, 1971). La Guardia Civil adoptó un modelo similar de competencias para todo el territorio nacional.

Esta aproximación histórica permite inducir ya algunos principios para la formación de unidades de élite: a) un reclutamiento adaptado al desarrollo de los cometidos, b) división o especialización del trabajo policial, c) rasgos deontológicos específicos de la unidad adaptados a la función, como el sigilo, y d) su modernidad al adoptar una gama universal de servicios a la comunidad.

De la formación de unidades que han obtenido éxito, cabe recordar:

- a) la relación afectiva que unía a sus componentes (las fratrías de guerreros griegos, el séquito que llevaba al campo de batalla la «lanza» medieval, el «*esprit de corps*» que introduce Mauricio de Nassau, basada en antecedentes romanos);

1. Armando Oterino Cervelló (1971, 109-110) recoge que en 1844 su despliegue abarcaba cuarenta poblaciones de mediano y pequeño tamaño, excepto la de Barcelona, situadas en puntos neurálgicos de paso desde las que dominaba las más importantes vías de comunicación del Principado, y que contaba con unos efectivos de un comandante, catorce cabos, veintiseis subcabos y cuatrocientos setenta y cuatro mozos.

- b) la innovación de la instrucción reglada del soldado y la apertura de la academia militar para formar a sus oficiales (McNeill, 1988, 148);
- c) la profesionalización del policía (continuación de la profesionalización del soldado, de quien hereda la misión de pacificar), en un proceso que comienza con la creación en la edad media de los ejércitos profesionales, luego permanentes del príncipe, que se revelan útiles también para garantizar la seguridad del rey absolutista, derrotando los conflictos sociales, lo que favoreció un más alto nivel de pacificación en la sociedad de la edad moderna (McNeill, 1988);
- d) el invento de la disciplina, correlativa a la instrucción en orden cerrado, puesta de manifiesto también por Foucault como factor de modernidad, junto con la vigilancia jerárquica, en *Vigilar y Castigar*;
- e) los ejércitos nacionales de los revolucionarios franceses, al ascender a los cabos y sargentos a los puestos de oficiales, vacantes por el exilio de éstos, descubren en 1792 la importancia de la promoción interna para la estabilidad y cohesión de las unidades (McNeill, 1988, 211);
- f) el hallazgo de la racionalidad burocrática de la violencia organizada con el añadido de la planificación de las acciones por los estados mayores;
- g) un tipo de unidades especiales con una o dos de las características de constituir la guardia de *corps* (los «inmortales» del rey persa, los pretorianos de los emperadores romanos...) y de ser extranjeros (los «mamelucos» de Napoleón, la «guardia mora» de Franco, los *ghurkas* del ejército británico...), con las notas de profesionalidad, agresividad, aislamiento y fidelidad al jefe;
- h) la importancia de la innovación tecnológica en la adquisición de nuevas pautas de organización y de conducta adaptada.²

117

Habría que añadir que cuando los ejércitos del rey empiezan a mostrar su incapacidad para garantizar el orden interno a partir de la última década del XVIII, la Inglaterra de Robert Peel va a ofrecer una fórmula nueva, en 1829, de policía profesional para el área de Londres —los *bobbies*—, diferente de las gendarmerías en el recurso al uso de la fuerza, bajo los criterios de utilización de la mínima fuerza, servicio de carácter preventivo, trato natural a la población, sin armas ni fuero especial privilegiado, y con neutralidad política, combinada con la ascendencia del prestigio y de su estrategia de «ganar aparentando perder», no sin soportar la resistencia conjunta de la *gentry* y de los trabajadores radicales (Reiner, 1992; Ballbé, 1983, 150-152).

Considerando que la Guardia Civil sirve de base de socialización y de aprendizaje a la unidad de élite, sobre la que se superponen las nuevas adquisiciones de estos efectivos, es de utilidad continuar el discurso histórico para detectar principios de organización y conducta que todavía persisten como funcionales en el Cuerpo, creado por Ahumada con vocación de cuerpo armado de élite del ejército (López Garrido, 1982, 89-99) para «la conservación del orden público, la protección de las personas y las propiedades, fuera y dentro de las poblaciones y

2. Leimotiv de la obra de McNeill (1988).

para el auxilio que reclame la ejecución de las leyes,³ recuperar la seguridad en los caminos, prestando auxilio al que lo demandase o estuviese en peligro» (art. 32 del Reglamento del servicio, 1844). También parte de un reclutamiento de veteranos del ejército y de las milicias nacionales, pues carga la primacía en el uso de la «fuerza» para la función pacificadora al escoger el modelo de gendarmería (Ballbé, 1991; Martínez García, 1996), selecciona a su oficialidad, remunera a esta fuerza por encima del ejército, se preocupa de dotarla de una formación de carácter permanente, superior al entorno analfabeto del país —alrededor del 75 %—, y la dota de un código deontológico y unas normas de conducta que generará una subcultura particular. Esta subcultura tiene el honor por divisa, se centra en la vida corporativa del puesto y de los propios compañeros, presenta un principio de autoridad paternalista para ganar la confianza de los subordinados y un concepto riguroso de la disciplina (definida en el artículo 1 del capítulo del Reglamento militar de 15 de octubre de 1844),⁴ se vuelca en el trabajo profesional,⁵ se distancia de la población a la que sirve y forma individuos circunspectos en su trato: correctos hacia el ciudadano y respetuosos hacia las personas con autoridad. De este modo, forma «un Cuerpo que sea respetable, y esencialmente conservador, en el cual hallase la sociedad la protección que le es debida...», para lo que es indispensable que «sea un modelo de todas las virtudes políticas y militares» (Martínez Ruiz, 1976, 33).

Estos rasgos estructurantes se van forjando en los diez primeros años de mandato de Ahumada, sintetizados en la Cartilla, aprobada por Real orden de 20 de diciembre de 1845, que da unidad al estilo de conducta del Cuerpo al dictar en su capítulo 1 (Previsiones generales para la obligación del Guardia Civil) reglas que comienzan con la del honor como divisa, continuando por la compostura, la imagen y el trato, hasta los comportamientos en el servicio: sereno en el peligro, prudente sin debilidad, firme sin violencia, no debe ser temido sino por los malhechores, un pronóstico feliz para el afligido, nunca admitir remuneración por el servicio prestado, sus primeras armas deben ser la persuasión y la fuerza moral... Estos conceptos eran recordados o reorientados mediante las circulares con que el Duque, vigilante de su implantación progresiva, va corrigiendo los desvíos, conceptos que han

3. Del artículo 1 del primer Reglamento para el servicio de la Guardia Civil, aprobado por la Real orden de 9 de octubre de 1844.

4. «La disciplina, que es el elemento más principal de todo cuerpo militar, lo es aún y de mayor importancia en la Guardia Civil, puesto que la diseminación en que ordinariamente deben hallarse sus individuos hace más necesario en este Cuerpo inculcar el más riguroso cumplimiento de sus deberes, constante emulación, ciega obediencia, amor al servicio, unidad de sentimientos y honor y buen nombre del Cuerpo. Bajo estas consideraciones, ninguna falta es disimulable en los guardias civiles».

5. En la memoria de la revista de inspección del año 1897 del general secretario Montes Sierra a los tercios 9.º, 12.º y 13.º (texto conservado en el Archivo General Militar de Segovia), entre otras cuestiones invariantes en la profesión de Guardia Civil después de 100 años, se expresa: «El detenido estudio que acabo de hacer demuestra que se hallan recargados de servicio, que si se cumple es a fuerza de excesivo trabajo, y por tanto, de manera no tan perfecta como se quisiera; que el descanso no guarda relación con las fatigas». «Los tiempos con sus mudanzas y las costumbres con sus exigencias han modificado las facultades y deberes del guardia... requiere hoy ir provisto de no escaso caudal de conocimientos legales, y más que de los riesgos contra el criminal, ha de procurar cubrirse de los riesgos de las responsabilidades.» «Menester es el empleo de un tiempo prudencial dedicado al estudio, después ilustrado en las academias diarias...».

llegado hasta el presente incorporados en los sucesivos reglamentos, pues «las instituciones no se construyen en un día» (Dahrendorf, 1994, 176).

Ahumada consiguió diseñar y crear un instrumento disciplinado, dócil, instrumental en manos de cualquier gobierno. Este éxito profesional permite la supervivencia del Cuerpo en los sucesivos cambios políticos —1854 (bienio liberal), 1868 (la Gloriosa), 1873 (Primera República), 1875 (Restauración), 1931 (Segunda República), 1940 (Guardia Civil Nueva), 1978 (Constitución democrática)—⁶ hasta el momento actual, en que parece que el camino de la historia o del mercado, según explica Heller (1994, 119 y 155 y ss.), vuelve a restablecer, sobre el fondo de la globalidad económica planetaria, el control de los poderes locales sobre sus

6. En 1854, llegó a plantearse la disolución del Cuerpo, que sufre una reducción y cesa Ahumada. El general Facundo Infante —presidente del Congreso y simultáneamente inspector general del Cuerpo— lo defiende con el argumento de la seguridad alcanzada en los caminos, intransitables diez años antes por la abundancia de bandoleros. Primera modificación en la uniformidad.

En 1868, la defensa del orden en Madrid se salda con la liquidación de la Guardia Civil Veterana, unidad de policía urbana (y bomberos) formada por los guardias «cansados» (descriptivo el término del agotamiento físico de aquellos guardias civiles de cierta edad procedentes de los puestos rurales), que fue acuartelada en Leganés, lo que dio origen a la primera unidad de reserva del mando (Lasén, 1995, 172-175).

En 1873, a pesar de las opciones pro Milicia Nacional, teniendo que ser usada para hacer frente a los numerosos desórdenes, Pi y Margall la respalda en la Orden circular de 18 de junio de 1873: «La Guardia Civil ha sido, como debía, el brazo de todos los gobiernos...». El 2 de agosto de 1873 se aprueba una ley «para que la fuerza de la Guardia Civil aumente hasta treinta mil plazas» (Ballbé, 1983, 218-219, notas 53 y 54).

La Restauración de 1875 supuso un crecimiento cuantitativo de efectivos y una expansión tanto territorial como funcional de la Guardia Civil, pero se acompaña con la responsabilidad de combatir los radicalismos de las clases trabajadoras emergentes en un ambiente político cada vez más deslegitimado, en el que se pierden los territorios de ultramar y se desatan las identidades nacionales particulares, se potencian ambientes revolucionarios, entrando el país en el siglo XX sin pacificar, tras un belicoso XIX. La receta española de optar por la «fuerza» se revela inoperante; la militarización extrema que sufre la Guardia Civil tras la incorporación al Ejército por la Ley constitutiva de 1878, que modifica su estatus de 1844 (Ley que, además, encarga al Ejército de defender a la patria de sus enemigos interiores), convierten al Ejército prácticamente en el único aparato policial disponible —como a principios del XIX—; el fracaso de la política de pacificación será la última Guerra Civil y el Cuerpo, en pérdida de popularidad con la monarquía y paradigma del poder ciego que lo emplea (Lorca: *Romancero gitano*, «El teniente coronel»), también se desagarrará en la contienda.

En 1933, al suprimirse el Ministerio de la Guerra, la Guardia Civil pasa a depender del de Gobernación, la Dirección General se transforma en Inspección General, se le quitan sus símbolos monárquicos, se financia presupuestariamente el Colegio de Guardias Jóvenes para reclutar quinientos guardias anuales, se aumenta el sueldo en un 50 % sobre el de los mismos empleos militares y se modifica el uniforme.

En 1940 también estuvo a punto de ser disuelta, pero se crea la Guardia Civil Nueva mediante la aglomeración del personal procedente del Cuerpo de Carabineros, menos de quince mil hombres, unos diez mil suboficiales procedentes de la Guerra Civil con menos de treinta mil guardias civiles, tras las oportunas depuraciones. Se la dota de un Estado Mayor de Ejército que la dirige hasta 1991. Se cambia el uniforme. En 1944 se celebra el centenario del Cuerpo. La penosa batalla contra los maquis de 1945 a 1951 forja la nueva disciplina de carácter totalitario.

En 1978, el artículo 104 de la Constitución otorga una misión de nuevo alcance al Cuerpo. La Ley de policía de 1977 lo desaloja de las poblaciones de más de veinte mil habitantes. El Cuerpo responde con disciplina en la transición y en la lucha contra ETA, a pesar del 23-F. El Partido Socialista Obrero Español (PSOE) descubre la docilidad e instrumentalidad de la Guardia Civil, por lo que se la deja a su propia evolución. En 1986 recibe su primer director general civil. En su mismo gobierno se sustituye al Estado Mayor del Cuerpo por el político y su *staff*. El Cuerpo evoluciona hacia la especialización de las funciones otorgadas en la LOFCS.

ámbitos propios en detrimento del poder central, ejerciendo un control social que se legitima sobre parámetros basados más en la identificación (Dahrendorf, 1994, 97-98) que el que ejercen los estados plurinacionales, y en el que la policía local y/o de la comunidad cumple el servicio de reforzar la legitimación de su autoridad inmediata. Por todo ello, constituye hoy una ironía histórica la propuesta de Ahumada del despliegue en Cataluña,⁷ desechada sin embargo por Narváez en aras de la misma prudencia, respeto y valor que otorgaba a las instituciones (Dahrendorf, 1994), en este caso los Mossos d'Esquadra, que continuaron en la función policial hasta su disolución en 1868 por el Gobierno revolucionario.

Los más de ciento cincuenta años de servicio adaptándose a los cambios de la sociedad española (Heller, 1994, 115 y 146; Dahrendorf, 1994, 161),⁸ dan a la Guardia Civil una sabiduría histórica⁹ que no está en los manuales y que se transmite horizontalmente en la experiencia de la vida y servicio de sus componentes (Dahrendorf, 1994, 153), sabiduría que junto con la formación de base y la especializada (Reiner, 1992, 77-78) proporcionan esa excelente adaptación de las unidades del Cuerpo al cumplimiento de sus funciones (Elías, 1994, 180 y 214), reconocida en el propio Estado o en el extranjero, como atestigua el rápido prestigio alcanzado por su trabajo en las operaciones de mantenimiento de la paz de la ONU. La unidad de élite, al recoger la experiencia del medio profesional en la que está insertada, aprovecha el conocimiento informal heredado, como los jugadores que se integran en equipos antiguos; de ahí que el concepto de *coaching* (García de Sola, 1997, 28) para liderarlas sea doblemente pertinente. Este elemento constituye el plan de estudios «oculto» de la formación de las unidades de la Guardia Civil.

3. CONDICIONES

Las unidades de élite se configuran por una sobrecualificación dentro del propio Cuerpo o en relación a otros cuerpos policiales, o bien por un prestigio que atribuye cualidades extraordinarias a lo que es el simple resultado de una organización eficaz o de una manipulación mediática bien administrada (Reiner, 1992, 172).

7. Del informe a Narváez de 8 de junio de 1844: «...convencido como siempre lo he estado y a V. E. consta de la gran fuerza moral que tienen los Mozos de Escuadra en el interior del Principado, la cual necesitaría la Guardia Civil, o cualquier otro cuerpo que los sustituyera, largo tiempo para adquirir, íntimamente persuadido de la gran conveniencia de respetar las tradiciones de los pueblos y las instituciones ya acreditadas antes de sustituirlas por otras nuevas...», y propone a continuación «...que por ahora e interín la Guardia Civil adquiere el debido prestigio en los pueblos, continúen las Escuadras de Cataluña con la organización, vestuario, pie y fuerza que en el día tengan,... proponiéndose cada año ir aumentando una compañía o mitad de la Guardia Civil y disminuyendo los Mozos de Escuadra, conforme la Guardia Civil fuese acreditándose echando las raíces consiguientes en el país y sustituyendo en todos los cometidos a las Escuadras» (Oterino Cervelló, 1971, 130).

8. Sostiene Dahrendorf (1985) que «si queremos ser libres, tenemos que trabajar con las instituciones y dentro de ellas, dándoles forma una y otra vez en ese proceso, es decir, construyéndolas a imagen de las oportunidades de libertad abiertas para nosotros en cada momento dado».

9. Aunque Hirschman (1995, 26, nota 6) recoge de Secrist (1933) que «sobre un largo período, las empresas que han tenido al comienzo un alto nivel de éxito, tendrán en general tendencia a declinar...», posteriormente recoge: «... el grave problema que supone la incompetencia y el dejarse ir que caracterizan demasiado a menudo la dirección de las grandes empresas» (Hirschman, 1955, 95).

En el caso de que obedezca a su cualificación, puede ser en razón de:

- la relevancia o el riesgo de la misión a que se consagra (son los grupos o unidades especiales de intervención o las unidades antiterroristas)
- la utilización de unos medios o tecnología sofisticada que supone un dominio de saberes o habilidades y procedimientos técnicos no habituales en la institución (helicópteros, equipos de buceo...)
- la realización de la misión en un ambiente específico que exija materiales y técnicas propias (montaña, subsuelo, mar, carretera...)
- la profundización o mayor especialización en la tarea policial común (los grupos de Transportes, Fiscal...)

Esta gama de necesidades de especialización de élite presupone una variedad importante en los requisitos de formación que, además de los derivados de los contenidos de la diversidad de tareas, son los que obedecen a la diferente estructuración de la unidad y al tipo de conducta que requieren sus componentes, adaptada, por un lado, al manejo de los materiales, procedimientos, técnicas y tácticas empleadas, y, por otro, a los requisitos de tipo deontológico que deben de observar (Domínguez-Berrueta *et al.*, 1997, 13 y 347-348); es decir, con el lenguaje de los recursos humanos, han de disponer de las «competencias» necesarias para el éxito en su trabajo (García de Sola, 1997, 33).¹⁰

Estas conductas adaptadas deben de ser expuestas y adiestradas, aprehendidas —al mismo tiempo que se realiza el aprendizaje teórico y práctico—, mediante una programación transversal que acompañe las diferentes materias y fases de los cursos o enseñanzas, para lo cual es preciso que el aspirante tenga la aptitud de base en el grado necesario para adquirirlas. Lo cual no parece ser la norma.¹¹

4. PROBLEMÁTICA

Puede ser oportuno el plantear la problemática de estas unidades de élite en un momento en que se cuestiona la eficiencia de los sistemas policiales heredados y se buscan nuevas fórmulas más adaptadas a los cambios sociales de la

10. Hago más para la Guardia Civil las doce constataciones que para la policía francesa presenta la Sociedad Interface en 1983 (Monjardet, 1996, 219-220) y que representan disfunciones profundas: se cumplen multitud de tareas sin ser multicompetentes, las técnicas y modalidades de prevención son imprecisas y mal conocidas, confrontados a una delincuencia de formas cambiantes, faltos de útiles de comprensión de su entorno, la acumulación de escritos les aparta de sus verdaderas misiones, hay divergencia sobre la eficacia de los estilos de mando y los responsables de los servicios no están en condiciones de asegurar su función de gestores, entre otras.

11. A tenor del estudio de la Consultora B & G Caliper sobre más de un millón de personas de veintidós mil compañías a lo largo de sus treinta y cinco años de historia, en el que se afirma que el 80 % de los profesionales se encuentran situados en puestos erróneos, es decir sólo el 20 % están donde pueden desempeñar plenamente su potencial, lo que tiene por corolario el derroche de recursos en formación como consecuencia de la deficiente gestión del personal (García de Sola, 1997, 33), fenómeno que se da también en nuestra institución aunque no está cuantificado.

posmodernidad, como plantean Morgan y Newburn (1997) para Gran Bretaña y Erbes *et al.* (1992) para Europa.

En estos tiempos de racionalidad económica es preciso fijarse en el coste de estas unidades:

- a) durante el período de formación está determinado por los materiales a emplear, por la duración del aprendizaje, por el riesgo personal o de avería o destrucción de los materiales de adiestramiento, por la cualificación de los instructores o profesores, por las instalaciones y los medios logísticos;
- b) en la unidad, el coste está determinado por el mantenimiento de la cualificación y la adaptación a las innovaciones tecnológicas y, en su caso, por el tiempo insuficiente de empleo y por los resultados no satisfactorios que obtengan, a lo que hay que añadir la dotación de medios de la unidad y sus gastos fijos de instalación y funcionamiento.

Todo ello exige una reflexión previa a la creación de la unidad de élite para garantizar su empleo y entrenamiento suficientes o adjudicarle empleos alternativos que justifiquen su coste, salvo que se considere políticamente rentable y no se repare en gastos (Morgan y Newburn, 1997, 132).

El reclutamiento de personal idóneo no es fácil de lograr puesto que, con la variada gama de cualificaciones de base pertinentes y con el fin de dar respuesta a las exigencias del servicio de la unidad de élite, se precisan unos incentivos superiores para pertenecer a ella que para los demás puestos de trabajo del Cuerpo de donde puedan provenir.

El adiestramiento es continuo —no termina con el período de formación inicial—, tanto para responder con eficacia a las demandas de servicio como por tener que adaptarse a nuevas técnicas y medios, y también para aprender de los errores de intervención (Reiner, 1992, 111; Monjardet, 1996, 138), que exigen modificar pautas de entrenamiento, tácticas, etc. y mantener dentro de los parámetros constitucionales las agresivas técnicas y actuaciones «proactivas» que constituyen el bagaje principal de su actividad profesional especializada (Deflem, 1992).

La globalización económica y el desfallecimiento del Estado del bienestar, con sus secuelas de precariedad en el empleo, conflictos regionales con su corte de desplazados, la nueva delincuencia organizada... implican un recurso generalizado a políticas de «ley y orden», consideradas militarizadoras de la acción policial (Reiner, 1992, 6), circunstancia que exige incrementar los especialistas en coherencia con estas políticas¹² (a pesar de las demandas de servicios de otra índole y de la constatación de que es la colaboración ciudadana la que produce el mayor

12. La secuencia de creación de unidades especializadas en la Guardia Civil se acelera hacia los años ochenta con el siguiente perfil: 1844, Caballería (todavía resta un escuadrón en la ARS); 1913-14, Batallón Ciclista; 1922, Conductores; 1928, Transmisiones; 1940, Fiscal, Información y Armamento; 1951, Cinológico; 1959, Tráfico; 1972, Informática; 1973, Helicópteros; 1979, Desactivación de Explosivos; 1981, Montaña; 1982, Policía Judicial; 1983, Intervención de Armas; 1986, Servicio Marítimo; 1988, SEPRONA.

número de esclarecimientos de hechos delictivos); esta situación conlleva requerir más formación para el policía, incluso con demanda de instrucción superior (Reiner, 1992, 78).

Un problema frente al que hay que ampararse desde la creación de las unidades de élite es el de la descualificación, en una triple vertiente:

- a) del resto de las unidades, que se desinteresan de los servicios para los cuales existe ya un «responsable» notorio, eficaz, de prestigio, mejor remunerado... (Hirschman, 1995, 40 y ss.);
- b) de la propia unidad, que tiende a reducir su campo de competencia, a poner condiciones cada vez más restrictivas para su intervención;
- c) al mismo tiempo, paradójicamente, la unidad pretende ser el guardián monopolizador del saber especializado, cosa que refuerza la descualificación del resto del Cuerpo en su área competencial.

Un problema añadido es el de la defección del personal cualificado hacia otras unidades o instituciones, por lo que se pierde la inversión realizada, y en el caso que la defección sea masiva se paraliza el servicio que presta para reconstituirla. Esta situación se suele dar cuando «el recurso a la palabra» ha resultado inútil ante la pasividad o la falta de canales efectivos para tomar decisiones de la institución (Hirschman, 1995, 190).

Otra cuestión importante es el control interno y externo de estas unidades (Rico, 1983, 220-233). El primero exige la cuidadosa elección de sus mandos —como ejemplifica Ahumada—, los cuales deben de imponer unas reglas de funcionamiento que inciten a mantener la eficacia, no sólo dentro de la legalidad de la acción coyuntural (Monjardet, 1995, 37 y ss.) sino también sin desenfocar el objetivo final de la función policial de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, en lugar del prestigio propio, de la unidad o del Cuerpo o, incluso, la satisfacción del deber cumplido, que supone el deslizamiento hacia una «inversión de fines» que describe Monjardet (1995, 214-217) y examina Reiner (1992, 207 y ss.).

En cambio, el control popular externo de estas unidades, que no tienen una presencia continuada ni actúan siempre frente a los mismos públicos, resulta por esta vía más liviano, por lo que el Defensor del Pueblo debería de prestar especial atención a sus intervenciones. Podría reforzar el control que se realiza a través de la reglamentación de sus funciones, la introducción de relevos de mandos o personal, o mediante la inspección, investigación y evaluación de la unidad. En definitiva, se trata de evitar los «deslizamientos» o «contaminaciones» (Monjardet, 1995, 22 y 49-51; Morgan y Newburn, 1997, 129-130) a que conducen la falta de otra perspectiva que la que se va implantando merced a la intracultura del grupo, ya que la unidad de élite sufre una segunda socialización con respecto al Cuerpo, del que se aísla (Reiner, 1992, 107 y ss.). Por todo esto es importante que los planes de formación permanente aseguren el tratamiento de las materias generales y los principios deontológicos además de los contenidos propios de la especialidad (Monjardet, 1995, 27). Puede llegar el caso de que el correcto funcionamiento se deteriore tanto que se imponga la disolución del grupo y la refundación de la uni-

dad sobre nuevas pautas de actuación, si los costes se consideran menores que los riesgos (Monjardet, 1996, 269-270; Reiner, 1992, 264).

Con respecto a las unidades especiales, hay que tener siempre previstos los mecanismos de su integración a la situación general por la difusión de sus saberes y técnicas en el resto del Cuerpo. Es una forma de contrarrestar su aislacionismo y aprovechar su magisterio para elevar el nivel general, recuperando la inversión realizada, que incluso puede llegar a la reducción o disolución de la unidad especial como consecuencia de la generalización de su grado de competencia, de su *savoir faire*, mediante la estrategia docente de establecer a costa del tiempo disponible de este personal unas «redes de saber» policial, siguiendo el esquema de Reiner e Illich (Nassif, 1980, 284).¹³

Las unidades de élite o especializadas representan una gestión de riesgo, hay que considerarlas siempre sospechosas de deslizamientos en provecho propio, propiciado por la falta de control efectivo al recibir instrucciones suficientemente ambiguas que les otorgan un amplio margen de maniobra, que Monjardet describe como «cheques en gris» (1996, 209) y trata Reiner (1992, 216-217) al analizar qué hace el policía con los poderes formales otorgados. En algunos casos el deslizamiento se produce como defensa de su estatus, o como supervivencia, a costa de las demás unidades, hurtándoles sus intervenciones si creen que el nivel de la demanda no justifica la existencia de la unidad de élite y, desde luego, protagonizando las actuaciones más significativas ante la opinión pública o la interna. Este tipo de coste sobre la moral del Cuerpo se debe de neutralizar, aunque el prestigio de la unidad de élite suele hacer cómplice al mando de esta erosión (Reiner, 1992, 116).

5. EL SISTEMA DE ENSEÑANZA DE LA GUARDIA CIVIL

La Guardia Civil tardó en diseñar un sistema de enseñanza propio y profesionalizado, ya que los oficiales fueron suministrados por el Ejército de Tierra hasta 1955, año en que salió de la Academia Especial la primera promoción de oficiales de carrera. La Academia fue creada por Camilo Alonso Vega, el cual tuvo un largo y estructurante mandato de casi doce años como director general de la Guardia Civil¹⁴ —hecho que muestra la duración en el mando como un recurso institucional.

13. La especialidad de conductor, que surgió en 1922 con la creación del Parque de Máquinas, ha dejado de serlo con la generalización de la conducción de vehículos en los años ochenta. La de radiotelegrafista, que se inició en 1935, se la llevó el avance tecnológico del télex, el fax y la digitalización. La rápida difusión de la informática que se había iniciado en 1972 para el Cuerpo, ya es una aptitud generalizada en sus tecnicidades básicas.

14. Camilo Alonso Vega —hombre de la confianza de Franco, que procedía de la enseñanza militar (había sido profesor en la Academia de Zaragoza y director general de Enseñanza Militar, en un mandato largo similar al de Ahumada)— consigue formar una Guardia Civil Nueva, la actual, procedente de la fusión de lo que quedaba de los treinta mil guardias civiles y quince mil carabineros tras la contienda civil y la depuración, a los que se añadían unos diez mil suboficiales excedentes de la Guerra Civil. Se reprofesionalizaron, imponiéndoles una disciplina draconiana sobre la base de los preceptos de la Cartilla que se recogen en el Reglamento para el servicio de 1943, todavía en vigor en sus principios, neutralizadores en algunos aspectos de la deontología derivada tanto de las reales órdenes de 1978 como de los principios expresados en la LOFCS.

Alonso Vega completó la estructura docente del Cuerpo impulsando el Centro de Instrucción para la formación de los oficiales de promoción interna, los que procedían del Ejército y los oficiales superiores, y las academias regionales para la formación de suboficiales, cabos y guardias, contando ya con el Colegio de Guardias Jóvenes, fundado en 1853 por Ahumada para fomentar el autoreclutamiento. Hasta entonces la formación era autodidacta en base a prontuarios y estudio de reglamentos, y los que reunían las condiciones requeridas para el ascenso pasaban un examen en la comandancia, el tercio y/o la Dirección General. La formación para oficiales en Academia con plan de estudios reglado se había dado sólo de manera intermitente y escasa antes de la Guerra Civil. Alonso Vega consigue poner en funcionamiento una formación reglada profesional para el acceso a guardia, a cabo —inicio de la carrera profesional—, a sargento y a oficial.

Pero es todavía la experiencia del servicio el verdadero momento del aprendizaje, cuando el veterano traspasa su visión del servicio y de la vida del Cuerpo al neoprofesional;¹⁵ por eso Ahumada ya recomendaba que no se destinase más de un nuevo guardia por puesto, que los primeros seis meses de servicio le acompañara siempre un veterano o el comandante del puesto, recomendación seguida hasta tiempos recientes en que ya no hay tantos guardias veteranos disponibles por puesto. Se completaba aquella formación sobre el terreno con el sistema de *academias diarias* (la anticipación en la Guardia Civil del concepto de formación permanente), que transmite el comandante del puesto y que inspeccionan y completan los mandos superiores, en las que principalmente se analizan casos prácticos y se repasan los reglamentos. El recorte de los horarios de servicio y la escasez de las plantillas han roto su dinámica diaria, así que han sido sustituidas por planes permanentes de instrucción y por cursos de actualización (disp. ad. 3ª del RD 1562/1995, de 21 de septiembre, de directrices de los planes de estudios de las enseñanzas de formación para el acceso a las escalas de suboficiales y básica de la Guardia Civil, y disp. ad. 3ª del RD 1563/1995, para el acceso a las escalas superior y ejecutiva de la Guardia Civil).

La revolución que se está llevando a cabo en la enseñanza del Cuerpo, que ha elevado el nivel de estudios de ingreso en las diferentes escalas al adaptar el currículo y los planes de estudios a los estándares de calidad que exige la homologación de las titulaciones en el sistema educativo general, permitirá —si se resuelven todos los problemas de su implementación (Lasén, 1995)— contar con unos profesionales de amplia y sólida base intelectual y cultural, sobre los que se podrán articular las enseñanzas de perfeccionamiento que las exigencias profesionales de especialización requieran para atender tanto las demandas sociales e

15. En las primeras secuencias del filme *Belle Époque* se escenifica trágicamente un caso de discrecionalidad policial, en el que se muestra el resultado de la socialización alienante en el cumplimiento del deber del guardia que atenta contra el jefe de pareja —su suegro, por demás—, porque deja huir al prófugo desde un concepto más evolucionado y actual de la aplicación de la legalidad, que no tiene carácter automático sino que se contextualiza en la finalidad de coadyuvar a la tranquilidad pública y al sostenimiento de otros valores superiores —en este caso la libertad y la vida—, que el neoprofesional no discierne hasta el momento de su desesperación. Eran los efectos de un determinado concepto de formación del guardia como «fuerza».

institucionales de servicios como las de la propia organización en un marco democrático de convivencia (Elías, 1990, 23).

La arquitectura docente de la Guardia Civil, que sigue el esquema previsto en la Ley 17/1989, reguladora del régimen del personal militar profesional, y también los principios educativos de la Ley orgánica general del sistema educativo (LOGSE, art. 1 y 2) y sus requisitos de calidad (art. 51), comprende una *enseñanza de formación*, servida por la propia estructura de centros docentes, con la que cooperan otros centros militares o del sistema educativo general, dirigida a formar al personal para el ingreso en cada una de las cuatro escalas: superior, ejecutiva, de suboficiales y cabos, y de guardias. Los estudios que se completan, además de dar acceso al primer empleo de cada escala, otorgan, respectivamente, la equivalencia de licenciado, diplomado, técnico superior y técnico.

Sobre este nivel docente —que se completa con un período de prácticas controladas en el servicio—, se van a insertar, a lo largo de la carrera, los períodos de *enseñanza de perfeccionamiento*, es decir:

- a) de *capacitación* para empleos o categorías superiores;
- b) de *especialización* para áreas determinadas de las misiones del Cuerpo o funciones de la organización (los mandos superiores se adiestran en la dirección, gestión, administración y cooperación en la seguridad o la defensa, a través de las estructuras de estudios superiores, propias o ajenas, contando con el apoyo de la universidad mediante conciertos);
- c) de *actualización*, articulada para todos los niveles, con vocación de mantener permanentemente adaptado el personal a las variaciones de la legislación, de los cambios sociales y de las innovaciones científicas y tecnológicas que afectan a la práctica del servicio y a las misiones de la institución, así como para corregir los defectos que se detecten como consecuencia de las propias inspecciones y evaluaciones y de la demanda social.

6. LA ENSEÑANZA DE ESPECIALIZACIÓN

La enseñanza de especialización responde a las necesidades de una mayor profesionalización y profundización en las materias que constituyen la misión y funciones del Cuerpo, para estar a la altura de las exigencias de la creciente demanda de cooperación interpolicial nacional y extranjera y para disponer de personal cualificado para gestionar, dirigir y administrar una corporación compleja de setenta mil hombres y mujeres,¹⁶ que tiene que suministrar un servicio público también complejo en una gama diferenciada de situaciones y ámbitos, para lo cual

16. Sobre las mujeres en los cuerpos policiales Martín Fernández (1994), en un estudio de carácter cualitativo y centrado sobre las policías locales, analiza su modo de profesionalizarse; Jar Couselo (1997), en su trabajo editado conjuntamente por el Instituto de la Mujer y el Cuerpo, presenta la situación comparada en el ámbito nacional (policías municipales; autonómicas: Ertzaintza, Mossos d'Esquadra, Foral de Navarra; y estatales: Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil) y el europeo (Bélgica, Italia y Francia) referida a las mujeres en las Fuerzas Armadas y en la policía.

se tiene, además, que coordinar con las administraciones del Estado, autonómicas y locales, y con los cuerpos o servicios de policía dependientes.

Este tipo de enseñanza está hoy más cercana a la idea de prestación de servicios que del concepto de mera «fuerza», corriente que se generaliza desde los años ochenta y que exige otro tipo de seguridad que la ofrecida por la acción contra el delito (Morgan y Newburn, 1997, 74 y ss.).

Ya es sabido que la mejora del rendimiento de una plantilla determinada pasa por la organización más adecuada —que implica un liderazgo eficiente y motivador—, cuya acción se fortalece con una dotación de medios que la potencien o multipliquen (de locomoción, transmisiones, informáticos...) y, sobre todo, con el aumento de la cualificación de sus componentes. Esta perspectiva exige, a su vez, cambios en la organización, en la comunicación interna y el liderazgo, en un proceso de *feed back* en el que se integra la demanda y la colaboración social, ciudadana e institucional (Elías, 1990, 29 y ss.). Estos cambios presentan algunos dilemas a la organización, pues el Cuerpo debería llevar a cabo sólo aquello que puede realizar con garantías (Morgan y Newburn, 1997, 144 y ss., y 153).

Este esquema se viene siguiendo en el Cuerpo sin una dirección explícita y de una forma aparentemente azarosa (Gil Calvo, 1995, 99 y ss.). En relación con esta cuestión, Martín Fernández (1990, 98-99) explica las evidentes ineficiencias (Lasén, 1994, 231-249) de una organización insuficientemente profesionalizada como resultado de la combinación de sus atributos contingentes con la incertidumbre del trabajo e indica que se recurre a la militarización para resolverlas; sin embargo, esta explicación no da cuenta del hecho que la organización sabe dotarse de respuestas adecuadas y funcionales para la demanda histórica de servicios. Por otra parte, como sostiene Reiner (1992, 6), la militarización es una respuesta deslegitimadora que no controla el crecimiento del desorden, idea que coincide con la experiencia del Cuerpo hasta la Guerra Civil.

Y es que, a pesar de esto y por encima de todo, o en oposición al militarismo formal y real del Cuerpo (López Garrido, 1982, 97-100 y 107 y ss.), ha existido siempre una corriente de profunda profesionalización (Lasén, 1985), todavía no bien investigada, acuñada sobre el concepto de «servicio» que rige la vida cotidiana de la institución, y que ha generado una amplia gama de trabajo social en paralelo a la coerción legal, lo que venía obligado por la precariedad de la sociedad civil que carecía de órganos especializados para dotarse de estos servicios. Esta orientación aparece desde el primer Reglamento y se sintetiza también en el apelativo de Benemérita a la institución, situación que ha convivido con el dominio directo del Cuerpo por los mandos militares, hasta que en 1991 desaparece el Estado Mayor, a cargo de oficiales del Ejército; actualmente aún se mantiene la vinculación con el Ministerio de Defensa en cuestiones de selección, formación y perfeccionamiento del personal, destinos y despliegue —competencias que comparte con el Ministerio de Interior—; en las cuestiones de ascensos y situaciones así como en las misiones militares que se le asignen, son de competencia exclusiva de Defensa.

La estructura docente del Cuerpo no puede atender a todas las necesidades específicas de cualificación, por lo que se sirve de la oferta docente externa —nacio-

nal y extranjera, militar y civil— con el fin de completar las necesidades de formación del personal de la Guardia Civil, como prevé también el artículo 6 de la Ley orgánica de fuerzas y cuerpos de seguridad (LOFCS).¹⁷ El mes de enero de cada año, la Subdirección General de Operaciones expresa a la de Personal las necesidades de efectivos cualificados; la Jefatura de Enseñanza informa a la Subdirección General de Personal sobre su viabilidad según los medios y presupuesto disponibles, a la vista de lo cual Operaciones prioriza las necesidades y la Subdirección General de Personal presenta a finales de año el Plan de cursos a realizar en centros propios o ajenos.

Los siete centros propios de formación especializada (escuelas de Tráfico, Investigación Policial, TEDAX, Adiestramiento de Perros, Montaña, Adiestramientos Especiales y Servicio Fiscal), con una oferta de novecientos setenta y cinco plazas, presentan, en principio, la garantía de un alumnado permanente para dotar de personal cualificado a los servicios y unidades especiales, y se imparten unos setenta cursos por año de diferente duración. Actúan también como centros de experimentación e investigación y de divulgación de los procedimientos, técnicas y tácticas del servicio al que sirven, y de asesoramiento técnico en su ámbito, con una relación muy directa con sus servicios, de los que se nutren de material de prácticas, de instructores y de complemento del profesorado.

Dado que estos centros nacieron de la necesidad de formar al personal —sin que hubiese un plan preconcebido a causa de la indefinición orgánica existente a consecuencia de la autogestión del Cuerpo en base a órdenes generales internas de sus directores—,¹⁸ se han expandido los servicios con sus órganos de formación sin contradecir ni alterar su base orgánica, de carácter territorial, por lo que se está tratando hoy de ajustar el número de centros para abaratar su mantenimiento, tanto respecto a instalaciones y medios materiales como al empleo de recursos humanos.

No obstante lo arriba expuesto, la organización territorial se ha visto afectada de una triple forma por la creciente dimensión funcional de la fluida arquitectura del Cuerpo: en primer lugar, la absorción de efectivos procedentes de las unidades territoriales hacia las especialidades ha despoblado la plantilla de los puestos, ya que las unidades y servicios especiales se crean sin aumentar la plantilla del Cuerpo; en segundo lugar, la absorción del personal más motivado y mejor preparado de la profesión, que en gran parte se invisibiliza ante la población respecto a su servicio, descualifica indirectamente a las unidades territoriales, y, en tercer

17. La Policía Foral de Navarra constituye un ejemplo a seguir en el aprovechamiento de los recursos docentes disponibles en el Estado, puesto que articula la formación de su personal de manera que se completa con cursos en Ávila, Mollet, Arkaut y Mérida. Todavía cabe incrementar el nivel de apoyo mutuo entre los establecimientos docentes de los diferentes cuerpos policiales, lo que redundaría en el aumento y homogeneización de su calidad.

18. No quiere decir que la Guardia Civil no disponga de un organigrama, ni que sus servicios funcionales no estén definidos, sino que se ha carecido de un esquema director y, por tanto, el crecimiento de la organización funcional (todavía en expansión) con respecto a la organización territorial precisa de una reflexión sobre su alcance, pues la facilidad de gestionar los recursos humanos por el director general contrapone la agilidad en la adaptación a las demandas con la perversión de la falta de responsabilidad por su inadecuación.

lugar, en los años ochenta la Guardia Civil ha pasado de ser una organización homogénea de efectivos polivalentes a ser una organización compleja de efectivos especializados.¹⁹

Esta realidad se traduce en que las comandancias tienen que mandar, coordinar y gestionar un conglomerado de servicios especializados (Policía Judicial, SEPRONA, Fiscal, Información, Marítimo, Tráfico...) que obedecen a jefaturas funcionales de carácter técnico y centralizado, con las que, sin compartir su responsabilidad, articulan su trabajo en cooperación y coordinación con las unidades territoriales de su demarcación, inexcusables responsables de la eficacia del servicio del Cuerpo ante la población a la que sirven. Todavía está por realizar un diseño más adaptado del tipo de órgano de mando para esta nueva realidad de la comandancia, que exige un jefe de formación polivalente y un *staff* que prepare en el tiempo y el espacio la intervención conjunta y coordinada de los diversos servicios especializados, que hoy se realizan en base a la experiencia del servicio acumulada en el COS (Centro de Operaciones) y por los diversos mandos.

Esta situación orgánica fluida demanda un esfuerzo de formación especializada para los diferentes niveles de mando; pero la expansión de las unidades especializadas todavía no se ha terminado y, aunque alcanza ya el 50 % de los efectivos, esta fase extensiva de la especialización aún durará unos años y se debe de conjugar con las exigencias de la especialización en profundidad de grupos dentro de cada unidad o servicio especializado, ante las demandas de mayores cualificaciones por la tecnificación de los servicios, las tecnologías de los medios y los saberes de todo tipo, y con el nivel adecuado para poder prestar el servicio que requiere la ciudadanía, cada vez más exigente con sus derechos acorde con el creciente grado de democratización.²⁰

Dentro de los servicios operativos especializados (Fiscal, Policía Judicial, Información, SEPRONA, Intervención de Armas, Tráfico, Montaña, Marítimo, Desactivación de Explosivos, Cinológico y Protección y Seguridad) y de las unidades especiales (Agrupación Rural de Seguridad, Agrupación de Helicópteros, Asuntos Internos y Unidad Especial de Intervención) existen unos grupos, equipos o secciones de una mayor especialización en un ámbito que asegure su empleo continuo, por lo que se implementan a nivel central, regional o provincial, según

19. Existen actualmente diecinueve unidades o servicios especializados, que absorben unos veinticinco mil efectivos, cuya dimensión va desde los ocho mil de la Agrupación de Tráfico a los menos de cien de la UEI (Unidad Especial de Intervención), por lo que aquellos servicios que no garantizan un número regular y suficiente de alumnos por año han tenido que generar su propio órgano de selección y cualificación del personal, en colaboración con la Jefatura de Enseñanza, que es el órgano central responsable de la selección, formación, perfeccionamiento y actualización de los efectivos de la Guardia Civil, que en un próximo futuro deberá de liberar de su carga docente a los servicios y unidades que aún restan, prosiguiendo la modernización de la organización en lo que tiene de división racional del trabajo.

20. El personal en posesión de algún curso de especialización se distribuye de la siguiente forma: oficiales, el 142 % (más de un curso de promedio); suboficiales, el 98 %; cabos, el 85 %, y guardias, el 43 %. Es decir, los cursos acompañan el ascenso en la carrera. Dada la antigüedad de la especialidad y la importancia de sus efectivos, las cualificaciones más extendidas son las relativas a tráfico, que las posee un 40 % del personal de todos los niveles, les siguen las cualificaciones de carácter físico y operativas (con un 21 %), las operativas y tecnicopoliciales (con el 18 % del personal), las logístico-burocráticas (para el 17 %) y, en expansión acelerada desde un 2 %, las tecnicocientíficas.

los casos; es el caso de los diferentes grupos especiales de Actividades Subacuáticas (GEAS), el Grupo Especial de Seguridad (GES), los grupos de especialistas en Transportes, los grupos de Información Fiscal Antidroga (GIFAS) y su Unidad Central, o la Unidad Central Operativa (UCO) de Policía Judicial. Estas unidades van siendo completadas con otras a medida que la necesidad de especialización se va haciendo indispensable.

7. EL DISEÑO DEL CURRÍCULO

130

El diseño de las enseñanzas de especialización se realiza a partir del análisis de las tareas (de las cuales se deducen los saberes y las habilidades motoras e intelectuales que se precisan) y también de las conductas adaptadas funcional y deontológicamente a las diversas tareas y funciones de la unidad —como expone sistematizadamente Martín Fernández (1990)—, partiendo de los principios generales de funcionamiento adaptados a las necesidades de la unidad concreta y proponiendo las metodologías pedagógicas que los desarrollen, de acuerdo con la finalidad general y los objetivos concretos para las adquisiciones de saberes, habilidades y conductas.

La economía en su aplicación aconseja la adquisición de los fundamentos teóricos y normativos mediante el trabajo individual a distancia, completados y asentados en la fase presencial, tras verificar en las pruebas de acceso de que se poseen las condiciones de base necesarias en conocimientos, habilidades y aptitudes psicológicas y físicas.

El diseño de los cursos combina el adiestramiento progresivo en las diversas pericias con la introducción en la actividad profesional para la que se prepara, para evitar el *gap*²¹ entre la formación y la actividad profesional (Martín Fernández, 1994, 21; Monjardet, 1996, 58), de manera que sólo haga falta mostrar y ejercitar, en el volumen que permita adquirir el nivel deseado de ejecución, una selección tipo de las intervenciones habituales, todas las que supongan grave riesgo o tengan una importante relevancia y todas las que deba desarrollar por sí mismo sin recibir apoyo o auxilio, y se deja el resto para la aplicación analógica en función de la experiencia profesional. El período de prácticas en situación de responsabilidad permitirá ultimar la selección del candidato, que ha tenido que pasar por situaciones de estrés o dificultad límites dentro del marco de actividades previsibles en su nueva andadura profesional.

8. LAS UNIDADES DE ÉLITE EN LA GUARDIA CIVIL

En la Guardia Civil el reclutamiento para cualquiera de los más de sesenta y cinco cursos de especialización se realiza por convocatoria universal publicada en el BOE, en la que se señalan los requisitos de concurrencia (edad, empleo,

21. En inglés, «vacío» (n. del t.).

antigüedad, incompatibilidad, prioridades), las pruebas que deben pasar para acceder al número de plazas convocadas y el compromiso de servicio que se contrae con la superación del curso.

No hay un criterio unívoco que defina o determine la formación de una unidad especializada, los criterios que se pueden deducir de las existentes son:

- dedicación exclusiva a una función o actividad (Agrupación Rural de Seguridad, Intervención de Armas)
- necesidad de enseñanzas específicas en una materia o área de actividad (Fiscal, SEPRONA, Tráfico)
- necesidad de un adiestramiento específico para el manejo de instrumentos o equipos especializados (Helicópteros, Servicios Marítimos, Transmisiones, GEAS, TEDAX, Tráfico, Informática)
- desarrollo de las funciones del Cuerpo en un ámbito particular que exige técnicas apropiadas (marítimo, aéreo, subacuático, de montaña, tráfico o subsuelo)
- dependencia específica de autoridades o administraciones ajenas (Tráfico, Policía Judicial, Aduanas, Operaciones de Mantenimiento de la Paz)

131

A estos criterios se añaden los de la tradición histórica (servicio rural y fiscal) y la importancia cualitativa (Guardia Real) o cuantitativa (servicios de protección y seguridad de edificios públicos y establecimientos penitenciarios e instalaciones). Cabe distinguir las especialidades que constituyen servicios logísticos (Servicio de Material Móvil, Armamento) o de apoyo al personal (Psicología). Por todo esto los diseños de las enseñanzas que se precisan dan lugar a tan elevado número de cursos diferenciados, del mismo modo que se prevé una oferta progresiva y continuada de cursos de especialización a lo largo de la carrera dentro de cada especialidad.

Por lo tanto, el personal de la unidad de élite de una especialidad ha pasado primero por el curso de aprendizaje básico de la especialidad y luego, tras un período de ejercicio profesional, por aquellos cursos monográficos o específicos para lograr el dominio que se precisa. A ello se añade un período de experiencia profesional evaluada, en que cada candidato va mostrando sus aptitudes y sus limitaciones, cuyo resultado es la continuación en la unidad de élite o volver a la especialidad común.

Las diferentes finalidades de los cursos determinan su diseño;²² así, un TEDAX

22. El diseño de la formación para la UCO y la UEI constituyen un ejemplo de la especificidad del currículo de cada curso; así, la primera Unidad Central Operativa de Policía Judicial, dada la diversidad de las cualificaciones precisas según especializaciones delictivas, precisa captar al personal ya titulado y cualificado como policía judicial, al que se somete a pruebas de aptitud para el servicio específico antes de integrarse en la Unidad.

En el caso de la UEI, se verifica también una selección por aptitudes (Idiomas, mecánico de radio, artes marciales, operador de informática, mecánico de armamento, mantenedor de aparatos eléctricos...). Sus miembros pasan, además, una pruebas físicas con marcas atléticas adaptadas al profesiograma general de la unidad —excepto para los puestos logísticos, respecto de los cuales se valora su aptitud para verificar el grado de conocimientos y destrezas— y también las pruebas de aptitud psicológica y un examen médico para detectar cualquier defecto o lesión orgánica o funcional que sea incompatible con su función. Las condiciones de acceso son las de llevar tres años en servicio activo, tener menos de veintinueve años (excepto para los puestos logísticos) y que hayan permanecido en la unidad un mínimo de cinco años.

debe aprender en el curso todo lo que precisa para realizar su intervención profesional desde su incorporación al nuevo servicio; cualquier innovación en la detección de artefactos es difundida de manera inmediata por el Servicio y se incorpora a la enseñanza de esta Escuela. Para las unidades que funcionan en equipo, el cual coordina la acción de especialistas en diversas materias, el curso asegura el nivel suficiente de adiestramiento en cada una y de la actuación cooperativa, que luego se continúa perfeccionando en el transcurso del servicio, como es el caso de los equipos de Policía Judicial, Atestados de Tráfico, la UEI, los GEAS o las tripulaciones del Servicio Marítimo. Y los cursos para los mandos de estas unidades contienen, además de las materias específicas, la problemática y la gestión de estas unidades. La superación del curso habilita para la realización de la actividad profesional correspondiente, acreditada por una certificación de aptitud.

El ajuste de la duración de la fase presencial en los cursos, mediatizada a veces por cuestiones presupuestarias, se realiza en función de:

- la calidad de la fase de correspondencia a distancia
- el nivel de las personas seleccionadas, previsto en las pruebas
- el correcto análisis de tareas que deben ser aprendidas
- la subsiguiente distribución de carga lectiva y prácticas
- la necesidad de realización de prácticas en situación de servicio real
- el tiempo preciso para la adquisición de habilidades y pautas de conducta indispensables

La formación permanente de estas unidades pasa regularmente por el intercambio de experiencias con otras unidades similares del ámbito nacional o de otros países, como pueda ser el caso de la UEI con los GEOS del Cuerpo Nacional de Policía o el GIGN de Gendarmería o la unidad similar de los Carabinieri. En estos contactos los mandos examinan y evalúan técnicas y materiales, y también lo hace, más específicamente, el encargado de la formación o adiestramiento y depositario de la doctrina de empleo, pues en las unidades de élite la innovación es continua como consecuencia de las experiencias de servicio y de las variables tecnológicas, lo que aconseja evitar la excesiva rotación de mandos, ya que constituye un recurso primordial de la unidad de élite (Monjardet, 1996, 132).

El problema principal que presentan estas unidades es el de poder contar con el relevo inmediato de su personal altamente cualificado que cause baja, pues no es fácil encontrar oportunamente a los candidatos con las características que se precisan (se exploran una media de setenta a cien candidatos por plaza), aún contando con una base tan amplia como es la plantilla de la Guardia Civil. De ahí que la gestión de personal debe permitir la continuidad en la unidad sin que se altere por motivos de ascenso, y disponer de apoyo logístico para el personal que le solucione la vivienda, el acceso a colegios, etc., a fin de poder contar con la máxima disponibilidad y dedicación profesional de sus componentes, ya que para éstos últimos puede suponer en alguna de estas unidades unos cien días al año fuera de su base. Por eso es preciso cuidar exquisitamente, junto con la formación, la motivación por el servicio y la moral de la unidad.

BIBLIOGRAFÍA

- BALLBÉ, Manuel. *Orden público y militarismo en la España constitucional (1812-1983)*. Madrid: Alianza Editorial, 1983.
- DAHRENDORF, Ralf. *Ley y orden*. Ed. Cuadernos Civitas, 1994. Traducido por L. M. Díez-Picazo del original *Law and order* (1985).
- DEFLEM, Mathieu. *Crime, Law and Social Change*. Netherlands: Kluber Academic Publishers, 1992 («The invisibilities of social control», pág. 177-192).
- DOMÍNGUEZ-BERRUETA, M., y otros autores. *Constitución, Policía y Fuerzas Armadas*. Ed. Marcial Pons, 1997.
- ELÍAS, Norbert. *La sociedad de los individuos*. Ed. Península, 1990. Traducido por J. A. Alemany del original *Die Gesellschaft der Individuen* (1987).
- *Compromiso y distanciamiento*. Ed. Península, 1990. Traducido por J. A. Alemany del original *Engagement und diestanzierung* (1983).
- ERBES, J. M., y otros autores. *Polices d'Europe*. París: IHESI; Ed. l'Harmattan, 1992.
- FOUCAULT, Michel. *Vigilar y castigar*. 3a. ed. en español. Traducido por A. Garzón del Camino del original *Surveiller et punir* (1975).
- GARCÍA DE SOLA, Pablo. «Campo de entrenamiento». En: *El País de Negocios*, 27 de abril de 1997, pág. 28.
- GARCÍA DE SOLA, Pablo. «Competencia profesional». En: *El País de Negocios*, 18 de mayo de 1997, pág. 33.
- GIL CALVO, Enrique. *El destino*. Barcelona: ed. Paidós, 1995.
- HELLER, Agnes; FÉHER, Ferenc. *El péndulo de la modernidad*. Traducido del inglés por M. del Carmen Ruiz de Elvira (1992, inédita).
- HIRSCHMAN, Albert O. *Défection et prise de parole*. Ed. A. Fayard, 1995. Traducido del inglés por Claude Besseyrias del original: U. Press, Harvard (EUA), 1970.
- JAR COUSELO, Gonzalo. *Las mujeres en la policía y las Fuerzas Armadas. Especial referencia a la Guardia Civil*. Ed. Instituto de la Mujer y Guardia Civil, 1997.
- LASÉN PAZ, Maximiliano. «La formación del oficial de la Guardia Civil». En: *Revista de Estudios Históricos de la Guardia Civil*, 34, pág. 11-36, 1985.
- «La Guardia Civil, una organización para el control social». En: *Cuadernos de Trabajo Social*, 7, pág. 231-249. Ed. Universidad Complutense, 1994.
- «La motivación del profesorado en la Guardia Civil». En: *Cuadernos de la Guardia Civil*, 13, pág. 109-123. Ed. Universidad Complutense, 1995.
- «La acción social en el cuerpo». VI Seminario Duque de Ahumada, 1995, ed. M. J. y Y., pág. 172-175.
- LÓPEZ GARRIDO, Diego. *La Guardia Civil y los orígenes del Estado centralista*. Barcelona: ed. Crítica-Grijalbo, 1982.
- MARTÍNEZ GARCÍA, Miguel. «La Gendarmería Nacional francesa y la fundación de la Guardia Civil». En: *Cuadernos de la Guardia Civil*, 16, pág. 186-205, 1996.
- MARTÍNEZ RUIZ, Enrique. *Creación de la Guardia Civil*. Madrid: Editora Nacional, 1976.
- MARTÍN FERNÁNDEZ, Manuel. *La profesión de policía*. 111. Madrid: CIS; Siglo XXI, 1990.
- *Mujeres policía*. 134. Madrid: CIS; Siglo XXI, 1994.

- MCNEILL, William H. *La búsqueda del poder. Tecnología, fuerzas armadas y sociedad desde 1000 d.C.* Ed. Siglo XXI, 1988. Traducido por René Palacios Mora e Isabel Peña del original *The pursuit of power. Technology, armed force and society since A. D. 1000*. 1a. ed. University of Chicago Press, 1982.
- MILLS, C. Wright. *La élite del poder*. Méjico: Fondo de Cultura Económica, 1957. Traducido por Florentino M. Turner y E. de Champourcin del original *The power elite*. New York: Oxford University Press, 1956.
- MONJARDET, Dominique. *Ce que fait la police: sociologie de la force publique*. París: ed. La Decouverte, 1988.
- MORGAN, Rod; NEWBURN, Tim. *The future of policing*. Oxford: Clarendon Press, 1997.
- 134 NASSIF, Ricardo. *Teoría de la educación*. Madrid: ed. Cincel-Kapelusz, 1980.
- OTERINO CERVELLÓ, Armando. «Un cuerpo hermano: los Mozos de Escuadra». En: REHGC, 8, pág. 103-144, 1971.
- REINER, Robert. *The politics of the police*. 2a. ed. Herdfordsire: Harvester Wheatsheaf; Simon & Schuster, 1992.
- RICO, J. M. *Policía y sociedad democrática* (compilación). Madrid: Alianza, 1983.