

Evaluación de la aplicación de los medios preventivos para encauzar la disciplina en la Policía
Nacional, frente a las conductas que no trascienden ni afectan la función pública

Diego A. Rodríguez Mesa, José F. Trujillo Polindara y Luis A. Santofimio Fernández

Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas

Especialización en Gobierno y Gerencia Pública

Universidad Escuela de Administración de Negocios, EAN

Bogotá D.C., Colombia

Diciembre de 2020

Resumen

En los cuerpos de policía existen pocas evidencias de los métodos o mecanismos preventivos que se emplean para encauzar la disciplina policial. La mayoría de las instituciones cuentan con sistemas correctivos para la imposición de sanciones cuando la falta disciplinaria ya se ha cometido. La Policía Nacional de Colombia es la única institución policial de Suramérica que incorpora el término de *“medios preventivos para encauzar la disciplina”* en su reglamento disciplinario. Esta investigación exploratoria indaga sobre el espíritu del artículo, su comprensión y alcance. La conclusión es que el campo de aplicación de la norma se entiende y circunscribe a comportamientos, que, de manera reiterada, podrían constituir una falta disciplinaria leve. En consecuencia, se propone evaluar la pertinencia de los comportamientos asociados a la norma e incorporar una metodología a los medios preventivos propuestos. Finalmente se presenta un modelo de sistema integral para la prevención disciplinaria policial.

Palabras clave: Policía, disciplina, control, prevención, función pública.

Introducción

En el marco normativo existente en la Policía Nacional de Colombia, todos los integrantes de la Institución son responsables del mantenimiento de la disciplina, que se hace evidente con el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes, coadyuvando con los demás a conservarla (Congreso de la República, 2006). Sin embargo, quienes ejercen el mando tienen un doble compromiso porque son ellos, con responsabilidad y buen ejemplo, los llamados a encauzar al personal bajo el concepto de disciplina ceñido a los objetivos y metas institucionales. Lo anterior implica un amplio conocimiento de la doctrina, la normatividad y el

Plan Estratégico Institucional que se debe cumplir, sin desconocer la dimensión humana del ser policía.

Aunque existen avances en el manejo y control de la disciplina policial, como la habilitación de la herramienta tecnológica SIJUR que se alimenta con los datos de todos los casos disciplinarios reportados, la reciente creación del Observatorio de Integridad, desempeño ético policial y derechos humanos de la Inspección General y la Política de Integridad y Transparencia Institucional, se evidencia una problemática respecto al poco uso que se hace del componente preventivo para encauzar la disciplina por la no delimitación de los comportamientos que son objeto de la prevención disciplinaria. Tampoco se ha diseñado doctrina respecto a qué es cada uno, cómo se aplica, ni cuáles son las *conductas que no trascienden ni afectan la función pública*, en el contexto que indica el Reglamento Disciplinario.

La justificación del trabajo se sustenta en que en los cuerpos de policía existen pocas evidencias de los métodos o mecanismos preventivos que se emplean para encauzar la disciplina policial. La mayoría de las instituciones policiales cuentan con sistemas correctivos para la imposición de sanciones cuando la falta disciplinaria ya se ha cometido. La Policía Nacional de Colombia es la única institución policial de Suramérica que incorpora el término de *“medios preventivos para encauzar la disciplina”* en su Reglamento Disciplinario.

Esta investigación parte de los conceptos teóricos de disciplina, ejercicio del mando y prevención disciplinaria en el contexto policial para abordar lo que implica un modelo integral que determine los comportamientos, modos y metodologías que delimiten un énfasis preventivo en disciplina. Se hace un estudio cualitativo con enfoque descriptivo, a partir de herramientas como grupo de expertos, encuestas y análisis comparativo con la normativa de otras policías del mundo para presentar como conclusión que la Policía Nacional es la única institución homóloga

de América Latina que incorpora el concepto preventivo en su reglamento disciplinario, aunque no son claros aspectos como tipos de comportamientos, responsables, trazabilidad, ejercicio del mando, entre otras temáticas. En consecuencia, se propone Crear el sistema preventivo para encauzar la disciplina policial- SIPRED, que integra las capacidades institucionales de diferentes direcciones y dependencias para definir una hoja de ruta que se activa desde el momento en que el personal ingresa a la Policía y se mantiene dinámica y constante durante todo el ejercicio del servicio de policía.

Planteamiento del problema

El tema de la disciplina policial ha sido una constante en la gestión interna de la Policía Nacional, que se evidencia en las últimas tres décadas con diferentes iniciativas enfocadas a superar crisis relacionadas con hechos de indisciplina o corrupción, muchas de ellas se orientan a temas de ética y valores, otras a formalizar un bagaje jurídico y normativo o a proponer cambios en la estructura orgánica de la Institución, como se describe en el anexo 1. La doctrina más reciente es la Política Integral de Transparencia Policial que dice:

La Policía Nacional de Colombia define lineamientos en materia de ética, integridad, transparencia, derechos humanos, asuntos internos, atención al ciudadano, resolución de conflictos, que deben aplicar en todo momento y lugar las mujeres y hombres policías, siendo referentes en la sociedad, lo cual les exige un comportamiento moral, coherente y ejemplar, tanto en su vida privada como en el ejercicio de su función pública (Policía Nacional, 2020).

Enunciado que incorpora el tema de disciplina con el término de “control interno” y su importancia radica en la transversalidad de las acciones en los diferentes niveles de la Institución. La Política contempla un pilar de Prevención con un enfoque de supervisión y seguimiento a las conductas y comportamientos que afectan la transparencia, integridad y estabilidad de la Policía Nacional, a través de la gestión en la atención de requerimientos de los ciudadanos y solución alternativa de conflictos, seguimiento por parte de las ONG, Rendición de Cuentas y Línea Directa y Transparencia Institucional (OFPLA, 2016).

En el marco normativo existente en la Policía Nacional de Colombia, todos los integrantes de la Institución son responsables del mantenimiento de la disciplina, que se hace evidente con el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes, contribuyendo con los demás a conservarla (Congreso de la República, 2006). Sin embargo, quienes ejercen el mando tienen un doble compromiso porque son ellos, con responsabilidad y buen ejemplo, los llamados a encauzar al personal bajo el concepto de disciplina, ceñido a los objetivos y metas institucionales. Lo anterior implica un amplio conocimiento de la doctrina, la normatividad y el Plan Estratégico Institucional que se debe cumplir, sin desconocer la dimensión humana del ser policía.

Lo que existe son actividades dispersas como la habilitación de la herramienta tecnológica SIJUR que se alimenta con los datos de todos los casos disciplinarios reportados; la creación del *Observatorio de integridad, desempeño ético policial y derechos humanos* de la Inspección General; y la Política de Integridad y Transparencia Institucional, que solamente enumera un listado de referentes doctrinales, mecanismos de acceso a la información y para el ejercicio del mando, pero no se define un procedimiento o modelo de prevención disciplinaria policial.

Un informe interno de la Inspección General (Inspección General, 2018) registra que existe una percepción de incremento en la incidencia de la indisciplina y aunque no menciona en qué porcentaje, entre los aspectos preocupantes que se indican están: a) el poco uso que se hace del componente preventivo del proceso de integridad policial y b) la falta de herramientas para aquellas faltas que no cumplen las condiciones para una investigación formal.

Por más que la Institución cuenta con unos lineamientos en materia de ética, integridad y transparencia y ha definido unos medios preventivos para encauzar la disciplina policial, entendidos como acciones materiales (llamado de atención, trabajo escrito, entre otros), no se ha diseñado doctrina respecto a qué es cada uno, cómo se aplica, ni cuáles son las *conductas que no trascienden ni afectan la función pública*, en el contexto que indica el Reglamento Disciplinario. Por eso, la pregunta de investigación del presente estudio se enfoca en resolver ¿qué se entiende y cómo se aplican los medios preventivos para encauzar la disciplina en la Policía Nacional, ante a las conductas que no trascienden ni afectan la función pública?

En consecuencia, esta investigación plantea como objetivo general el de identificar cómo se implementan en la Policía Nacional de Colombia los medios preventivos para encauzar la disciplina policial, a partir de una consulta interna, el análisis normativo y doctrinal y una referenciación internacional, como aporte para la construcción de un modelo de prevención disciplinaria policial.

Entre sus objetivos específicos se encuentran: 1). Elaborar un marco teórico-conceptual de la disciplina policial desde la perspectiva de los medios preventivos para encauzarla, a partir del análisis normativo y de la documentación doctrinal. 2) Explorar los modelos de prevención disciplinaria aplicados en policías homólogas, mediante la revisión comparativa de sus normas

específicas y 3). Describir cómo se aplican en la Policía los medios preventivos para encauzar la disciplina, a partir de una encuesta al personal encargado del control disciplinario.

La justificación del trabajo se sustenta en que en los cuerpos de policía existen pocas evidencias de los métodos o mecanismos preventivos que se emplean para encauzar la disciplina policial. La mayoría de las instituciones policiales cuentan con sistemas correctivos para la imposición de sanciones cuando la falta disciplinaria ya se ha cometido.

La investigación se motiva en la necesidad de generar doctrina y ampliar la reglamentación en lo relacionado con lo que plantea el artículo 27 de la Ley 1015 de 2006 “Régimen Disciplinario para la Policía Nacional”, específicamente con los medios preventivos para encauzar la disciplina y las conductas a las cuales se les puede aplicar. La importancia radica en que se resolverán los vacíos doctrinales en cuanto a cómo ejercer prevención en temas de disciplina y se brindarán herramientas para la actuación de todos los uniformados en ejercicio del mando, como garantes en la conservación de la disciplina policial.

El resultado de la presente investigación aportará al fortalecimiento de la Política de Integridad y Transparencia de la Policía Nacional y en la construcción de lo que debe ser un modelo preventivo de la disciplina policial.

El trabajo que se presenta le aporta al campo de investigación “emprendimiento y gerencia”, bajo el “Grupo de gerencia en las grandes, pequeñas y medianas empresas - G3Pymes”, en la línea de modernización de organizaciones.

Marco teórico

Patricia Arias y Liza Zúñiga (2008) realizaron una investigación tomando como objeto de estudio las organizaciones de policía de siete países de América Latina¹ en lo que respecta al manejo de la disciplina, el control y la responsabilidad. Una de las premisas que plantean es que en general los órganos encargados de aplicar la disciplina en las policías estudiadas son especializados (solo se dedican a esa función) y descentralizados (con sedes en las diferentes sedes territoriales), con grupos que se encargan de distintas áreas como derechos humanos, investigaciones disciplinarias como el caso de Colombia y Guatemala.

Hay otros países donde la dedicación de los funcionarios al control interno no es exclusiva, como en Brasil; u otros donde solamente un organismo se encarga de velar por la disciplina, como sucede en Chile con la Inspectoría General. La figura de “Inspectoría” es la más utilizada como órgano de control interno. (Arias & Zúñiga, 2008)

Igualmente, las autoras señalan que, a excepción de El Salvador, ninguna organización policial tiene intervención externa civil, para el control de la disciplina y la aplicación de la norma es jerárquica, determinada por el cargo y grado.

En materia de faltas a la disciplina, en el estudio presentado por las autoras no se pudo establecer una comparación entre países dado que cada policía ha definido su tipología de faltas y la información sobre sanciones cometidas y correctivos aplicados no es de público conocimiento en algunos casos, ni tampoco se manejan libremente datos históricos que permitan definir una evolución. Esto no quiere decir que no se haga, probablemente sí, pero la información es restringida. Solamente se encontró coincidencias en cinco tipologías de faltas al reglamento,

¹ Bolivia, Brasil, Chile, Guatemala, Perú, Colombia y El Salvador

así: violencia excesiva, cohecho/corrupción, deliberación política o gremial, sobre uso de armas y otras. (Patricia Arias y Liza Zúñiga, 2008)

Según las autoras, en general, el enfoque disciplinario policial está en el nivel táctico y se enfoca en establecer la legalidad o ilegalidad de la actuación policial, para aplicar medidas correctivas de acuerdo con la gravedad del comportamiento indebido (Arias y Zúñiga, 2008).

En ninguno de los casos estudiados se hace referencia a códigos de conducta o medidas preventivas para encauzar la disciplina policial, sencillamente se deja como una tarea de las cadenas de mandos y un resultado de la responsabilidad compartida. La disciplina está controlada por los respectivos reglamentos y su control se hace a partir de la sanción de los hechos una vez ocurridos. Las investigadoras, al final, plantean la necesidad de crear códigos deontológicos² como herramientas de prevención para asegurar comportamientos éticos y en el marco de las leyes y las normas.

Por eso se señala la ética social como el fundamento de la ética policial y de una moderna deontología profesional. Se trata de superar el entender la moral como el cumplimiento de normas y reglas, para asumirla como una ética de compromisos y convicciones, una ética de responsabilidad ante el contexto sociocultural (Herrera, 2006).

Se deduce que una prevención de comportamientos contrarios a la ética, parte desde las aulas con la enseñanza de la ética de la responsabilidad, no consiste en una cátedra para enumerar definiciones o historia de conceptos, sino la implementación de metodologías pedagógicas prácticas que orienten a la reflexión y el autoconocimiento. “Acercar a los

² El término “deontología” proviene del vocablo griego *deon*, que significa deber y *logos*, razonamiento o ciencia. Es una palabra que por primera vez utilizó el economista, jurista, literario y filósofo inglés Jeremías Bentham (1748-1832), en una corriente doctrinaria llamada utilitarismo, que versa sobre los deberes del ser humano, determinados de alguna manera por la ética y la moral, aplicada a diversas situaciones sociales, es decir, el bien y el mal que cada persona tiene consigo mismo y con los que le rodean en la profesión que desempeña (Herrera Verdugo, 2006)

estudiantes a las prácticas que contribuyan en la construcción de memorias, tejido comunicativo y, en suma, tejido social” (Cárdenas, 2012).

Yuliana Castillo (2012) explica que un ambiente de control es cuando se pretende que los servidores públicos al servicio del Estado apliquen el autocontrol y el control interno en las acciones que realizan en la entidad; para lograrlo destaca la importancia de que conozcan acerca de los fines esenciales del Estado, los parámetros éticos y morales de la función pública, los principios, valores y cultura organizacional de la entidad para la cual labora, las expectativas de la ciudadanía o partes interesadas a las cuales sirve, y las relaciones con otras entidades públicas (Castillo, 2012). Ahora bien, tal como lo señala Riveros (2019) citando a Roberts (2013):

La palabra disciplina viene del latín “*disciplina*” y significa enseñanza, educación. componentes léxicos son *discere* (aprender)³, más el sufijo *-ina* (pertenencia). En este sentido, se entiende como un concepto unido al de ser humano, porque se caracteriza precisamente por estar en permanente aprendizaje (p. 4).

Es con disciplina como se alcanza la formación integral de la persona y mantenerla se constituye en una necesidad, porque toda la vida está soportada en el aprendizaje continuo. Pero, no se trata de una acumulación de conocimiento, la disciplina hace referencia a esa instrucción de la persona, especialmente desde lo moral (DRAE, 2014). Mientras que la moral puede ser entendida como una serie de reglas y normas sociales basadas en la costumbre y relativas a lo bueno y lo malo, es decir, lo que uno debe o no debe hacer en sociedad. Por su parte, la ciencia

³ Esta raíz está documentada como ***dek-1**- en el Diccionario Etimológico Indoeuropeo de la Lengua Española, (página 34) de Edward A. Roberts y Bárbara Pastor.

que estudia qué es lo moral y cómo se aplica en los distintos campos de la vida personal y social, es la ética (CENPO, 2016).

Brody & Shaffer (1982), citado por Velásquez, Barrera & Bukuoski (2006), plantean que:

El componente comportamental de la moralidad se define a partir de:(a) la capacidad de la persona para resistirse a la tentación de trampear o violar cualquier norma en ausencia de supervisión externa o de confesar y aceptar responsabilidad por una transgresión, aun cuando la detección de su culpabilidad por agentes externos sea difícil y, (b) la tendencia de la persona a compartir o prestar asistencia a otros que se pueden beneficiar por estos actos de bondad (p. 12)

La postmodernidad presenta el concepto de un ser humano ambivalente en términos morales y esa característica reside en la “escena primaria de la interacción humana” (Bauman, 2005). Señala que los fenómenos morales no son regulares, repetitivos, monótonos y predecibles, por tanto resulta imposible reunirlos todos en un único listado o código, por tanto un actuar moral está más sujeto a un actuar con responsabilidad que a un actuar con dependencia a una guía de reglas (Bauman, 2005).

Velásquez, Barrera, & Bukuoski (2006) Corroboraron en un estudio con adolescentes, el papel mediador de la autovaloración, donde a menor control restrictivo, más positiva la valoración de los hijos sobre sí mismos. Proponen el uso con una mayor frecuencia de conductas prosociales y menos transgresiones sociales.

Entender la disciplina como un término correctivo o un ejercicio tiránico son actualmente equivocado, cada vez más el concepto se entiende desde sus raíces etimológicas y se aplica en el

ámbito empresarial, definiéndolo como la forma de trabajar por convicción hasta el tema más pequeño, en busca de un objetivo superior común.

El consultor de negocios estadounidense Jim Collins lideró una investigación para entender cuáles eran los factores que permitían que una empresa pasara de tener buenos resultados a ser sobresaliente. A partir del análisis de 11 empresas, definió los criterios que la convertían en excelente: un personal disciplinado, un pensamiento empresarial disciplinado y un accionar disciplinado (Collins, 2007). En cuanto a lo primero, hace referencia a la necesidad de un líder que dé prioridad a los objetivos y metas de la empresa y un equipo de trabajo competente; lo segundo, está soportado en hacer frente a la verdad o realidad de las situaciones, sin maquillarlas y dar la oportunidad a todos para la búsqueda de soluciones, sin culpar a nadie; en tercer lugar, implica una cultura corporativa enfocada en tres principios: en qué se puede ser el mejor del mundo, qué mueve su motor económico y qué lo apasiona (Collins, 2007).

Finalmente, “El secreto de pasar de buenas a sobresalientes está en gran parte en la disciplina para hacer lo que sea necesario para llegar a ser los mejores en áreas cuidadosamente seleccionadas, y enseguida buscar una mejora continua” (Collins, 2007). En conclusión, disciplina personal ceñida a los objetivos y metas empresariales.

Se infiere, entonces, que un buen desempeño en la empresa está estrechamente relacionado con la ética y en especial con la responsabilidad, pero también con el amplio conocimiento que se tenga de la organización de la empresa y las características de quien ejerza el liderazgo de esta.

Rodríguez & Bustamante (2008) enuncian dos razones para que la formación en ética esté presente en las organizaciones, especialmente en quienes las dirigen: primero, la ética está presente en todos los aspectos de la vida humana, pues es una forma de asegurar la confianza

entre las personas y de contribuir a la armonía social. Segundo, la ética ayuda al profesional en sus contextos laborales, a cumplir sus compromisos con la sociedad y ayudar a que estos se constituyan en modelo positivo para la comunidad (Bustamante & Rodríguez, 2008).

Marco institucional

El modelo de prevención disciplinaria de la Policía Nacional se sustenta en la Política de Integridad Policial, el proceso de Integridad Policial y el Régimen disciplinario para la Policía Nacional (Ley 1015 de 2006), liderados desde la Inspección General de la Policía Nacional, y el Plan Anticorrupción que supervisa el Área de Control Interno, encargada también del seguimiento y control de los lineamientos que plantea el Sistema de Gestión Integral.

La Inspección General de la Policía Nacional, tiene la misión de fomentar y promocionar la cultura de la legalidad y moralidad del talento humano de la Institución, prevenir la comisión de conductas consideradas como faltas disciplinarias y delictivas, ejercer el control disciplinario, propender por el respeto de los Derechos Humanos, coordinar las actividades de la Justicia Penal Militar, direccionar los centros de conciliación y las funciones asignadas con relación a los centros de reclusión (Policía Nacional, 2013).

Desde el punto de vista jurídico, existen dos componentes de la disciplina, el de prevención y el de control, conforme lo establece la Ley 1015 de 2006 en su artículo 27. Los **medios correctivos** para encauzar la disciplina están descritos, definidos y normados en la Ley 1015 de 2006, conocida como Régimen Disciplinario para la Policía Nacional. Además, todos los detalles procesales de los casos que allí se exponen están descritos en los tratados y documentos del derecho disciplinario.

En relación con **los medios preventivos** para encauzar la disciplina, la Policía Nacional cuenta específicamente con lo que se plantea en el artículo 27 de la Ley 1015: “*llamados de atención verbal, tareas tales como acciones de tipo pedagógico, asistencia a cursos de formación ética, trabajos escritos, como medios disuasivos de aquellas conductas que no trascienden ni afectan la función pública*”, de donde se deducen varias líneas conceptuales que se deben profundizar, explicar y definir.

De acuerdo con el *focus group* especializado del Observatorio de Integridad, la Policía Nacional creó la herramienta SIJUR como mecanismo para facilitar la prevención disciplinara con el fin de que todo el personal con ejercicio del mando incorporara las medidas aplicadas, pero no siempre se tenía acceso a ella para hacer el reporte, por cuanto el único usuario autorizado era el encargado de las Oficinas de Atención al Ciudadano. Para el año 2016 se da acceso a la plataforma través de la Polired-Portal de Servicios Internos (PSI), a través de cualquier dispositivo móvil, para reportar las *conductas que no trascienden la función pública, ni constituyen antecedente disciplinario* y que son objeto de medios preventivos.

“Las notas que se registren por aplicación de los medios preventivos para encauzar la disciplina deben estar enmarcadas en los principios de justicia, respeto, veracidad e Integridad. El superior jerárquico con mando, al momento de la aplicación de la medida, debe encontrarse en ejercicio de la actividad policial” (Policía Nacional, 2016).

Sin embargo, si se considera lo que establece la normativa nacional en lo que se refiere al Código Único Disciplinario (artículo 51), que avala los llamados de atención como medida para las **conductas que no afectan la función pública**, se puede concluir que la prevención

disciplinaria debe ir más allá de dichas conductas (Procuraduría General, 2002). En este sentido la Corte Constitucional señaló:

Finalmente, si se tiene en cuenta que el fundamento de la institución del llamado de atención está constituido por la comisión de una conducta que contraría en menor grado el orden administrativo interno sin llegar nunca a afectar los deberes funcionales del servidor, es manifiesta la inconstitucionalidad de una regla de derecho según la cual la reiteración en tal conducta genera formal actuación disciplinaria. (Sentencia C-1076/02).

Similares sentencias se han proferido para aclarar el tema, como: C-124/03, C-252/03, Sentencia T-735/04. Como caso alterno, existe el caso contrario, cuando conductas que no afectan la función pública son tratadas como faltas disciplinarias. Esto se pudo observar en un reciente fallo del Tribunal de Santander, en el que expresa que ante dichas conductas: *“los llamados de atención por escrito vulneran su derecho al debido proceso, pues existe una norma que precisa que debe ser de manera verbal”*. Los magistrados aseguraron en su decisión que la **Policía** cuenta con otros mecanismos para disciplinar a los subalternos, cuando la falta no afecte gravemente sus obligaciones, como “acciones de tipo pedagógico, asistencia a cursos de formación ética y trabajos escritos”.

Otro lineamiento relacionado con la disciplina en la Policía Nacional es la Política Misional de Integridad Policial, establecida mediante Resolución 00223 del 29 de enero de 2015. Ella define lineamientos generales que, en materia de ética, integridad, disciplina, derechos humanos y transparencia, deben aplicar en todo momento y lugar las mujeres y hombres policías.

Estos lineamientos resaltan la importancia de que todos los miembros de la Institución mantengan una disposición colectiva, a acatar las normas, actuar de forma transparente como profesionales con principios y valores éticos, que respeten, protejan y promuevan los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, la disciplina, la resolución de conflictos, la atención y tratamiento a los requerimientos ciudadanos, como cualidad moral de una persona que la condiciona y le da autoridad para tomar decisiones sobre su comportamiento y resolver problemas relacionados con sus acciones por sí misma (OFPLA, 2016).

Finalmente, atendiendo lineamientos señalados desde las Naciones Unidas (2010), respecto a la “Integridad y responsabilidad de la policía” y los parámetros señalados desde el Gobierno nacional, la Institución cuenta con un Plan Anticorrupción, que tiene como objetivo elaborar la estrategia anual de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano; dicha estrategia contempla, el mapa de riesgos y medidas para su mitigación, las estrategias anti trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano ; para su construcción y seguimiento se tomó como referente los lineamientos dispuestos por la Presidencia de la República a través de la Secretaría de Transparencia y actividades de diagnóstico frente a los componentes establecidos (Congreso de la República, 2011). La consolidación del plan anticorrupción y de atención al ciudadano, está a cargo de la Oficina de Planeación, la cual además sirve de facilitadora para todo el proceso de elaboración de este. El Área de Control Interno es la responsable de hacer seguimiento a la elaboración y evaluación de la Estrategia Anticorrupción (Policía Nacional, 2009).

Su componente preventivo está sustentado en la metodología de Gestión Integral del Riesgo y frente al riesgo **“Que se presenten situaciones de corrupción en la Institución”**; el

Plan 2020 contempla 16 acciones en el ámbito operativo (9 unidades policiales) y 43 acciones en el ámbito administrativo (13 unidades policiales) (Policía Nacional, 2020).

Metodología

De acuerdo con el problema planteado, el enfoque de la investigación es cualitativo que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) “se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas)” (pág 8). Además, es de tipo o alcance descriptivo que según los mismos autores, son estudios que “buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice” (pág. 92).

Se parte de una revisión bibliográfica de la literatura existente, desde los ámbitos internacional, nacional e institucional, de tal manera que “el planteamiento se fundamenta en las investigaciones previas, pero también en el proceso mismo de inmersión en el contexto, la recolección de los primeros datos y su análisis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 365).

Como herramienta se utilizó la encuesta no probabilística, en muestra homogénea (jefes de disciplina) porque se aplicó a un personal con “un mismo perfil o características” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 388). Se diseñó con 9 preguntas abiertas “permiten que los sujetos respondan con sus propias palabras” (Monje Álvarez, 2011, p. 138), cuyos tópicos se generaron a partir de la revisión documental, y exploraban sobre los conceptos o comportamientos sobre los cuales se puede ejercer acciones preventivas disciplinarias.

Las preguntas se estructuraron como respuesta al objetivo general propuesto fueron de carácter explicativo “se propone la explicación del fenómeno estudiado” (Monje Álvarez, 2011, p. 138). En total se diseñaron nueve (ver anexo. 2). Las tres primeras indagan sobre cuáles son

las “conductas que no trascienden ni afectan la función pública” (Art. 27 Ley 1015 de 2006). Las tres siguientes indagan cómo se aplican los medios preventivos para encauzar dichas conductas y las tres últimas invitan a reflexionar sobre el tema y proponer nuevas metodologías o mecanismos de control para abordar el tema propuesto. El instrumento fue avalado por el Observatorio de Integridad de la Inspección General de la Policía Nacional.

Para tener claridad se definen los conceptos relacionados con lo que describe el artículo 27 de la Ley 1015 de 2006 y que son pertinentes al estudio: disciplina policial, ejercicio del mando y prevención disciplinaria. Estos mismos criterios se consideraron para la construcción de la matriz de análisis de información, a partir de la lectura analítica de sus normas disciplinarias o constitutivas. Es así como se plasmaron los conceptos de disciplina, la existencia o no de menciones respecto a la prevención, las conductas que cobijan una sanción simple y el año de actualización de la norma respectiva, con el ánimo de encontrar similitudes o avances doctrinales en el tema propuesto.

Selección de muestra

La Policía Nacional cuenta con 17 policías metropolitanas, 34 departamentos de policía y 27 escuelas de formación. Todas ellas cuentan con una unidad disciplinaria que es coordinada por el comandante o director, pero bajo la supervisión y control de la Inspección General. En total son 78 unidades que constituyen el universo para la muestra exploratoria al interior de la Policía Nacional, de las cuales contestaron 42 (54%). En cuanto a las policías homólogas, se hizo referenciación a los cuerpos de Policía de Suramérica: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

Para la consolidación de las respuestas producto de las encuestas se fueron estructurando tablas por aproximación conceptual y se agruparon posteriormente en conceptos semánticos mayores. En este procedimiento primó el interés por la identificación de conductas y no un dato numérico de coincidencias. Para la referenciación internacional el instrumento se diligenció tomando textualmente los apartados normativos que se relacionaban con la variable o mediante una síntesis de éstos.

Las encuestas fueron enviadas directamente a los responsables de las dependencias de control interno encargadas de la disciplina policial en cada unidad policial (departamentos de policía y policías metropolitanas), a través de correo interno, con el apoyo del Centro de Pensamiento Estratégico y Proyección Institucional de la Oficina de Planeación de la Policía Nacional. La información de referenciación internacional se consolidó en la matriz, y a la luz de dichos documentos se extractaron conceptos relacionados con disciplina, el ejercicio del mando en relación con la potestad disciplinaria y apartados normativos que guardan alguna relación con temas de prevención disciplinaria o actuaciones frente a comportamientos *que no afectan la función pública*, que son objeto de llamados de atención o medios preventivos.

Análisis de resultados

La Policía de Colombia entiende los medios preventivos para encauzar la disciplina como el desarrollo del artículo 27 de la Ley 1015 de 2006 “Régimen disciplinario para la Policía Nacional”. En ese contexto, se desarrolla en 2014 el Sistema de Información Jurídica de la Policía Nacional SIJUR, un software desarrollado por la propia entidad para llevar el registro de las investigaciones a los miembros de la Policía Nacional. Dicho aplicativo incorpora un usuario por cada unidad policial, asignado a un funcionario de las oficinas de Atención al Ciudadano a

nivel nacional, encargado de registrar la información de los funcionarios a quienes se da aplicación del artículo 27 de la Ley 1015, que refiere a los medios preventivos para encauzar la disciplina, como es un llamado de atención, acciones pedagógicas, asistencia a cursos de formación ética y trabajos escritos. Dependiendo de la medida adoptada, se debe registrar en el SIJUR (Policía Nacional, 2016).

Para la prevención, se contemplan las siguientes conductas que pueden ser objeto de medios preventivos: descortesía policial, falta de buena actitud para el servicio, incurrir en contravenciones de tránsito, llegar tarde al servicio y mal porte del uniforme. Igualmente determina las medidas por adoptar: acción pedagógica, asistencia a cursos, formación ética, llamado de atención o trabajos escritos. Finalmente imprime una constancia de aplicación del artículo 27 de la Ley 1015 de 2006, como reporte oficial de la medida ejecutada.

Como respuesta a los objetivos propuesto en la presente investigación, se construyó un instrumento-encuesta que diera claridad respecto a qué se entiende por conductas como la mala actitud para el servicio y la descortesía policial, conductas asociadas con el artículo 27. Una vez aplicado el instrumento a las 78 unidades de Policía, se recibieron 42 respuestas, con las que se inició un trabajo de análisis y síntesis de cada una de ellas, conforme al campo semántico. Conforme a las respuestas recibidas en la encuesta, se definieron más de 35 conductas asociadas al tema de falta de actitud para el servicio o falta de cortesía policial (tablas 3 y 4).

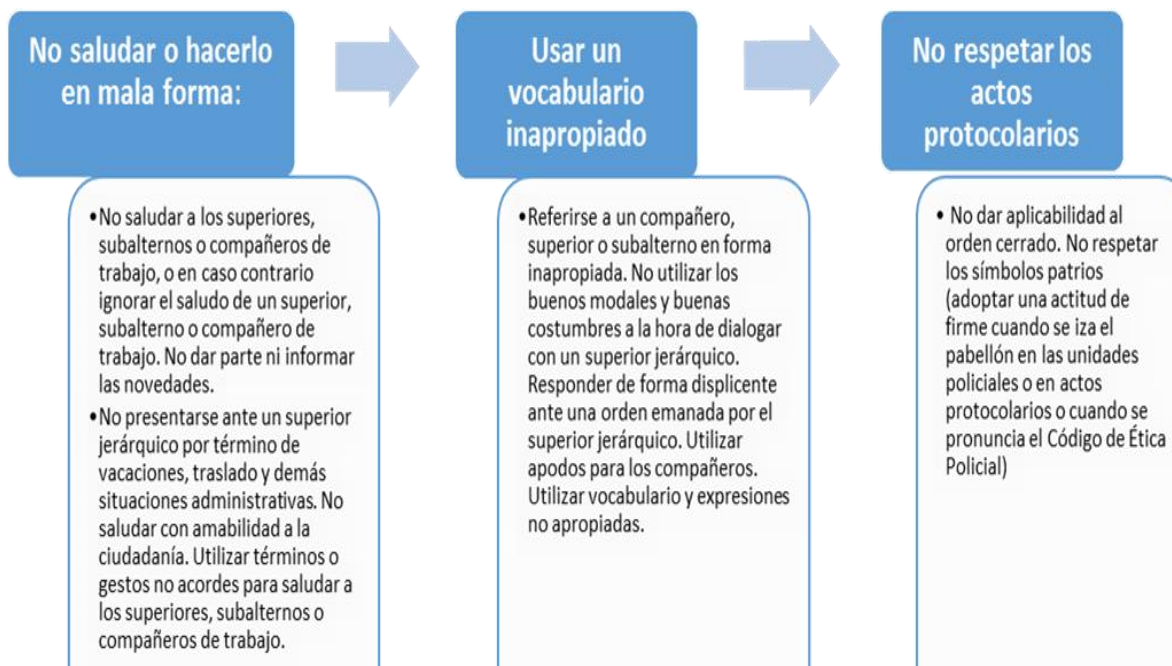
Tabla 1. Conductas señaladas como falta de actitud para el servicio

FALTA DE ACTITUD PARA EL SERVICIO	
Conductas	Otros comportamientos asociados
El uso indiscriminado e inadecuado de medios tecnológicos en el servicio	Hablar y/o manipular equipos electrónicos (celular, tabletas, Paint) que distraen al policial en servicio. En la prestación del servicio hacer uso de elementos distractores.
La mala postura para el servicio	Colocar los pies sobre la pared cuando se encuentre en servicio. Mantener las manos en los bolsillos cuando se está uniformado. Manifestar mediante su postura corporal y comportamental poco interés por la labor asignada. La

	realización de malos gestos y posturas no acordes durante la prestación de un servicio (como apoyarse en la pared o utilizar medios distractores del servicio).
La falta de diligencia e interés en la prestación del servicio de policía	<p>No atender de manera oportuna (demora injustificada) o con interés al ciudadano, cuando le efectúen alguna consulta personal o telefónicamente. Brindar información precaria y en varias ocasiones de forma incompleta y hasta grosera a la ciudadanía. No mostrar paciencia al momento de prestar el servicio. No mantener una actitud positiva al momento de abordar la prestación del servicio. Falta de empatía (voluntad para el servicio – el querer hacer).</p> <p>Presentarse o acudir al servicio sin los elementos propios para el mismo o, teniéndolos a su disposición, no hacer uso de ellos.</p> <p>Mantener los equipos de comunicación telefónica ocupados en asuntos ajenos al servicio para el cual están destinados o mantenerlos desconectados para eludir los llamados del ciudadano</p> <p>Desconocimiento de los procedimientos.</p> <p>Cuestionar las órdenes o instrucciones. Hacer evidente el disgusto (displuencia) frente a las instrucciones y tareas asignadas.</p> <p>Demora en realizar una acción de fácil cumplimiento como lo es la de cambiar de puesto de facción en un servicio.</p>
Incurrir en contravenciones de tránsito	Conducir vehículo institucional en forma no acorde
Mal porte del uniforme	<p>No tener la gorra puesta en servicio o por fuera de las instalaciones policiales.</p> <p>Portar elementos que no están establecidos para la prestación del servicio.</p> <p>Mala presentación personal (no brillar, no afeitarse, corte reglamentario).</p> <p>Uso del uniforme en situaciones no adecuadas. (Fumar cigarrillos durante la prestación del servicio. Entablar conversación excesivamente afectuosa o cariñosa por más de 10 minutos, durante el servicio con personas ajenas a la Institución).</p>
Llegar tarde al servicio	El no cumplir los horarios establecidos para el servicio
Realizar actividades no relacionadas con el servicio.	Asistir a lugares de divertimento o consumo de bebidas alcohólicas.
Ignorar el saludo a compañeros, superiores, subalternos y particulares o hacerlo de manera inadecuada.	
Mantener las instalaciones, equipos y elementos de dotación sin el debido aseo y mantenimiento respectivo.	
No tener sentido de pertenencia.	Falta de trabajo en equipo, falta de interrelación con la comunidad, no tener la capacidad para responder a los cambios de la Institución.

Fuente. Elaboración propia a partir de respuestas a encuesta aplicada

Tabla 2. Comportamientos señalados como falta de cortesía policial



Fuente. Elaboración propia a partir de respuestas a encuesta aplicada

Otros comportamientos que pueden ser objeto de medidas preventivas serían: frecuentar lugares de dudosa reputación mientras no se esté ejerciendo una actividad del servicio; situaciones que se susciten entre compañeros que se pueden solucionar a través del diálogo; incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o admitidas en diligencia de conciliación; no recitar el Código de Ética Policial, ni saber los valores y principios éticos institucionales, la meta y visión de la Policía. En total se contabilizaron 35 comportamientos asociados.

Como medios disuasivos para encauzar la disciplina que se utilizan en las unidades se sintetizaron las siguientes: realizar trabajo escrito para socializar públicamente en formaciones, dictar una charla sobre el tema en particular o la normatividad disciplinaria vigente

y su consecuente aplicación, realizar una representación lúdica de la falta cometida y en formación se realiza un análisis de la situación y se proyecta el deber ser, asistir a cursos pedagógicos, hacer llamados de atención verbal, exposiciones sobre integridad policial, dar publicidad a las audiencias disciplinarias del personal con el fin de concientizar al personal de las implicaciones por cometer faltas disciplinarias, socializar los casos que se evalúan en el Comité de Recepción, Atención, Evaluación y Trámite de Quejas e Informes en la Policía Nacional, concluyendo la presentación de posibles sanciones y penas según sea el caso, generar campañas de sensibilización por parte del Comité Ético y el Grupo Promotor de Prácticas Éticas, socializar temas de integridad, transparencia, legalidad y compromiso institucional, en formaciones, relaciones generales, entre otros espacios, ordenar ejercicios de orden cerrado, ordenar actividades de ornato de instalaciones y ordenar actividades de acondicionamiento físico (Policía Nacional, 2009).

En muchas unidades no se cuenta con el personal idóneo para la realización de este tipo de cursos. Generalmente la tarea es asignada al líder ético o al Grupo promotor de prácticas éticas, al sacerdote de la unidad, al grupo interdisciplinario, al psicólogo, a docentes de áreas relacionadas o se gestiona con entes educativos de la jurisdicción.

De acuerdo con las respuestas obtenidas, existe aceptación en cuanto a la implementación del artículo 27 en lo relacionado con medidas preventivas para encauzar la disciplina, pero se mencionan falencias relacionadas con difusión en las escuelas, definir lineamientos respecto a cómo se hace la prevención y qué comportamientos específicos abarca, que no quede a criterio del superior, asesorar cómo es el ejercicio del mando en temas disciplinarios para que no se incurra en agresiones al personal o violación de derechos y que la prevención disciplinaria abarque todo el proceso de la carrera policial y el servicio de policía.

La aplicación del artículo 27 de la ley 1015 de 2006, debe tener clara la finalidad en la aplicación de estas medidas, recordando siempre que lo que se busca no es cambiar una “sanción” por un “castigo” lo necesario y la verdadera disposición de ejercicio del mando está en el encausamiento de la disciplina, indicando el presunto infractor la disposición normativa y sus efectos, tanto en impacto individual (a cada policial) como a nivel de la Policía Nacional (imagen institucional)

En la referenciación a las policías de Argentina, Chile, Bolivia, Ecuador, Perú, Uruguay, Paraguay y Venezuela. La información se consolidó según una matriz que en primer lugar identifica cuál es la normatividad vigente en materia de disciplina, y a la luz de dichos documentos se extractan conceptos relacionados con disciplina, el ejercicio del mando en relación con la potestad disciplinaria y apartados normativos que guarden alguna relación con temas de prevención disciplinaria o actuaciones frente a comportamientos *que no afectan la función pública*, que son objeto de llamados de atención o medios preventivos (ver anexo 3).

Conclusiones y discusión

Sobre la Disciplina

1. Desde la perspectiva del ser humano, la disciplina es el medio que utiliza la familia y la comunidad o la sociedad para orientar al ser humano hacia un comportamiento éticamente responsable y moral. A partir de ahí se diseñan reglas, normas, códigos con el fin de generar medidas restrictivas y correctivas, pero también se acude a la prevención a través del ejemplo, la empatía y la autovaloración.
2. Una empresa excelente y disciplinada debe contar con: 1. Un personal disciplinado, que dé prioridad a los objetivos y metas de la empresa, 2. un pensamiento empresarial disciplinado,

soportado en hacer frente a la verdad o realidad de las situaciones, sin maquillarlas y dar la oportunidad a todos para la búsqueda de soluciones y 3. un accionar disciplinado, para hacer lo que sea necesario y ser los mejores en áreas cuidadosamente seleccionadas, y enseguida buscar una mejora continua.

3. En policía, la disciplina tiene relación con un actuar ético y moral, en el marco de principios y valores, con el cumplimiento de las órdenes conforme a las leyes y normatividad vigente y con la prestación de su función pública conforme esté establecida constitucionalmente.
4. En un contexto sociocultural cambiante la ética policial debe superar el entender la moral como el cumplimiento de normas y reglas, para asumirla como una ética de compromisos y convicciones, una ética de responsabilidad.

Sobre la prevención disciplinaria en la Policía Nacional

1. Los antecedentes históricos muestran que la Policía Nacional está en una constante actitud de mejora continua que ha permitido la construcción de doctrina frente al comportamiento policial, con la definición de los valores institucionales, la creación del Código de Ética Policial, la implementación de la línea directa y las oficinas de atención al ciudadano, con la permisividad para que misiones especiales externas evalúen y formulen recomendaciones, pero también con una actitud de autoevaluación que la llevan a un continuo repensar en el fortalecimiento de la disciplina, el control interno, la cultura de la legalidad, la lucha contra la corrupción, la transparencia y la integridad policial.
2. La prevención disciplinaria en la Policía Nacional, actualmente se sustenta en la Política de Integridad Policial, el proceso de Integridad Policial y el Régimen disciplinario para la Policía Nacional (2006), el Plan Anticorrupción y el ejercicio del mando. En ellos

intervienen la Inspección General de la Policía Nacional, el Área de Control Interno, y el personal con ejercicio del mando.

3. En lo planteado, se pueden distinguir varios ámbitos que debe cubrir la prevención disciplinaria: prevención relacionada con las conductas con efectos sancionatorios (identificadas en la Ley 10 15 de 2006 “Régimen disciplinario para la Policía Nacional”), que incluyen todo el contexto de anticorrupción y protección de derechos humanos.

Prevención de conductas que afecten el Sistema Ético Policial que no solamente entiende el actuar policial con el ciudadano, sino con los demás integrantes de la organización. Y, en tercer lugar, quedan las conductas que la Ley ha denominado “que no trascienden ni afectan la función pública”. está planteada desde la Inspección General, como una responsabilidad transversal de la Institución, pero no se evidencia doctrina que hable de los niveles de articulación frente al tema ni la conceptualización de este. Solo están planteados los factores de atención.

Sobre el diagnóstico de los medios preventivos para encauzar la disciplina

1. Aunque el artículo 27 de la Ley 1015 de 2006 (Régimen de disciplina para la Policía Nacional) indica que los “medios preventivos hacen referencia al ejercicio del mando con el fin de orientar el comportamiento de los subalternos a través de llamados de atención verbal, tareas tales como acciones de tipo pedagógico, asistencia a cursos de formación ética, trabajos escritos, como medios disuasivos de aquellas conductas que no trascienden ni afectan la función pública, sin que ello constituya antecedente disciplinario”, en el SIJUR, asociadas a este artículo, se hace seguimiento a conductas como: descortesía policial, falta de buena actitud para el servicio, incurrir en contravenciones de tránsito, llegar tarde al

servicio y mal porte del uniforme, que sí están contempladas en la Ley como faltas disciplinarias si se cometen en forma reiterada.

2. El artículo 27 de la Ley 1015 constituye en un avance institucional en cuanto a la prevención disciplinaria en el marco constitucional, pero únicamente para conductas que no afectan la función pública y que por tanto no generan sanción disciplinaria.
3. El aplicativo del SIJUR que hace seguimiento a las conductas de descortesía policial, falta de buena actitud para el servicio, incurrir en contravenciones de tránsito, llegar tarde al servicio y mal porte del uniforme, sin vincularlo con el artículo 27 de la Ley 1015, se constituye en una herramienta que soporta el debido proceso en los casos donde se tipifican conductas reiteradas como objeto de sanción disciplinaria. Además puede incorporar otras conductas consideradas como infracciones leves, para su seguimiento.
4. La falta de actitud para el servicio está asociada a comportamientos tipificados como faltas en la Ley 1015 de 2006, según la encuesta exploratoria realizada, pero en la doctrina policial no existen documentos que la expliquen.
5. La falta de cortesía policial se entiende frente a comportamientos relacionados con no saludar o hacerlo de mala forma, usar un vocabulario inapropiado y no respetar los actos protocolarios. Sin embargo, es también una conducta que genera sanción disciplinaria.
6. El personal no tiene claro cuáles son las conductas que no trascienden ni afectan la función pública, tampoco se encuentra doctrina que aclare y profundice en el concepto.
7. En cuanto a los medios disuasivos para encauzar la disciplina, el más utilizado es el llamado de atención verbal, seguido por los trabajos escritos, pero dado que no se sigue una metodología para la aplicación de estos, no se conoce su impacto frente a la disciplina.

Existe necesidad de ampliar los mecanismos disuasivos y formalizar los talleres de capacitación u orientación.

8. Existen inconsistencias en cuanto a las condiciones de modo, tiempo y disponibilidad para cumplir con las medidas disuasivas que se imponen, lo que genera traumatismos en la prestación del servicio.

Sobre referenciación internacional con las policías de Argentina, Chile, Bolivia, Ecuador, Perú, Uruguay, Paraguay y Venezuela

-Frente al concepto de disciplina, las policías referenciadas lo entienden en los contextos de la subordinación, acatamiento, el respeto y la obediencia a órdenes de un superior, impartidas conforme a la Constitución y reglamentos. En el perfeccionamiento de los principios morales del funcionario policial. En el cumplimiento de los deberes policiales. En la estricta observancia de leyes, reglamentos y normativa institucional.

1. Las policías analizadas consideran el ejercicio del mando como una característica del superior (por jerarquía o en función del cargo), quien es el responsable de mantener la disciplina conforme la ley, las normas y doctrina institucionales. Entre las características que debe poseer están: actuar con equidad, justicia, firmeza, cortesía, responsabilidad, lealtad, honestidad, conforme con el principio de buena fe.
2. En las normas disciplinarias de las policías analizadas no se evidencia que existan medios preventivos para encauzar la disciplina. Esa facultad se la dejan expresamente adjudicada a los jefes de dependencia o superiores jerárquicos, pero con un enfoque correctivo y restrictivo, a través de un reporte o informe escrito que queda en la carpeta de antecedentes del afectado, aunque es destruida después de cada calificación (Argentina, Chile, Ecuador,

Uruguay) otras policías no contemplan un paso de prevención, sino que directamente imponen llamados de atención verbal o escrita (por faltas menores que llama leves) que se pone en conocimiento de la Dirección de Personal, aunque el personal tiene tres días para reclamar (Bolivia, Perú y Paraguay que eliminó los listados de conductas de su normativa y solo dejó la definición de las faltas en sus tres categorías).

3. En el Cuerpo Nacional de Policía Bolivariana se le asigna directamente la función preventiva a las Inspectorías para el Control Policial e instaura el **principio general de supervisión continua**, mediante al cual se ordena a los cuerpos de policía desarrollar un sistema de supervisión continua como modelo de prevención disciplinaria. Igualmente, dentro de su régimen disciplinario destina el llamado de atención para faltas que denomina **menos leves** y estas no son registrados en las hojas de desempeño.

Frente a la pregunta de investigación

1. La Policía Nacional de Colombia es **la única en Suramérica que menciona en su normativa disciplinaria que existen medios preventivos para encauzar la disciplina**, como herramientas para el personal que tiene la responsabilidad del ejercicio del mando y como tal de mantener la disciplina. En este sentido, el artículo 27 de la Ley 1015 se constituye en un primer paso para la construcción de un Sistema de Prevención Disciplinaria, del cual solo están mencionados sus referentes en el marco de la Política y el Proceso de Integridad policial.
2. El seguimiento a las conductas escogidas para el aplicativo SIJUR en el PSI está ajustado a la normativa disciplinaria porque incorpora aquellas conductas que de manera reiterada constituyen sanción disciplinaria. Esto dará la posibilidad de estudiar a qué otras conductas

tipificadas en el Régimen disciplinario policial se le puede hacer seguimiento previo, antes de definir su sanción disciplinaria.

3. Lo que resulta en todo caso **contrario a la constitucionalidad y la normativa del sector público** es asociar las conductas que se controlan en el SIJUR como relacionadas con el Artículo 27, pues la normativa es clara en este sentido al considerar únicamente *“aquellas conductas que no trascienden ni afectan la función pública, sin que ello constituya antecedente disciplinario”*. En este sentido la Corte Constitucional especifica que *“es manifiesta la inconstitucionalidad de una regla de derecho según la cual la reiteración en tal conducta genera formal actuación disciplinaria”*. **No se debe continuar asociando dichas conductas como una respuesta al artículo 27, porque constituyen fines diferentes.**

Propuesta: Crear el sistema preventivo para encauzar la disciplina - SIPRED

Como se deduce de los conceptos planteados, encauzar la disciplina en la Institución Policía Nacional, no es solo tarea del ente correctivo, sino que requiere la coordinación de capacidades desde diferentes ámbitos: talento humano, bienestar, formación, ejercicio del mando y mecanismos de control. En este sentido, se plantea la necesidad de crear un Sistema preventivo para encauzar la disciplina - SIPRED, soportado en la Teoría General de los Sistemas (Bertalanffy L., J. Alameda, 1976) y entendido como el conjunto de capacidades principios, objetivos, estrategias, proyectos, planes, programas, recursos institucionales e instancias de coordinación interinstitucional que buscan prevenir comportamientos contrarios a la ética, la disciplina, la función policial y la imagen institucional, además de fortalecer aquellos que soportan la misión constitucional.

Los objetivos del SIPRED serían: 1. Diseñar planes de prevención para encauzar la disciplina y la integridad policial 2. Identificar “hotspot” para atención focalizada, 3. Fortalecer comportamientos acordes con la DOCTRINA policial, 4. Fomentar una cultura policial basada en la responsabilidad y 5. Hacer visibles los derechos y deberes del policía.

En consecuencia, el sistema aquí planteado deberá proponer las acciones necesarias por desarrollar, conforme a la dinámica y transformación institucional y bajo lineamientos de anticipación, coordinación y focalización, de acuerdo con los “hotspot” que se identifiquen y los objetivos propuestos.

Ilustración 8. Alineación institucional del SIPRED

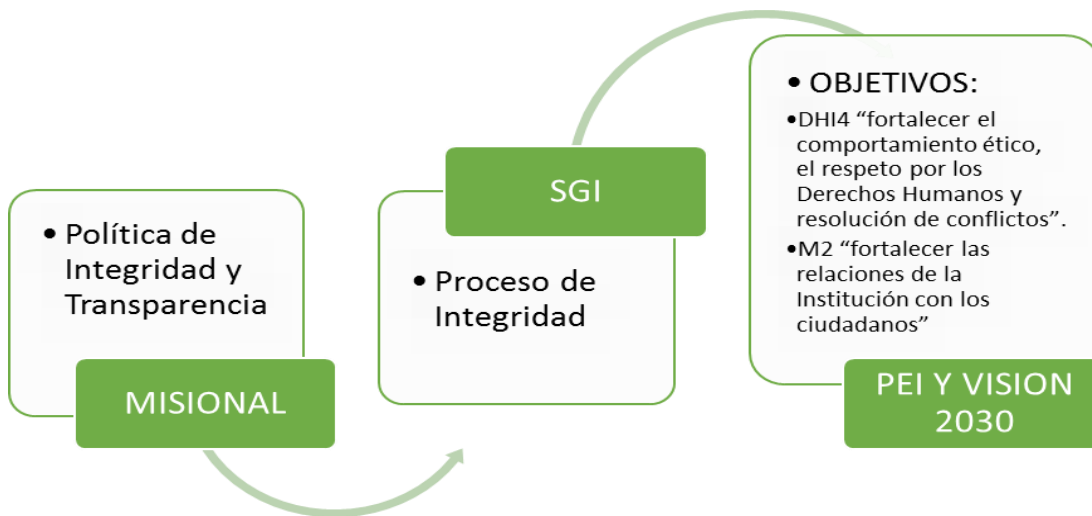


Ilustración 9. Componentes del SIPRED



Este documento enmarca un esbozo general de lo que sería **un modelo innovador de prevención para encauzar la disciplina, único en Latinoamérica** donde *“en general, el enfoque disciplinario está en el nivel táctico y se enfoca en establecer la legalidad o ilegalidad de la actuación policial, para aplicar así sanciones correctivas de acuerdo con la gravedad del comportamiento indebido. (Arias y Zúñiga, 2008)”*. **Para activar el Sistema se requiere la implementación de la hoja de ruta explicada en el anexo 4.**

Referencias

- Arias, P., & Zúñiga, L. (2008). Control, disciplina y responsabilidad policial: desafíos doctrinarios e institucionales en América Latina. Santiago de Chile: FLACSO.
- Bauman, Z. (2005). *Ética posmoderna*. Siglo XXI editores.
- Bertalanffy L., J. Alameda (1976) Teoría General de los sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones- sidalc.net
- Bustamante, U., & Rodríguez, M. (2008). Desarrollo de competencias para el comportamiento ético-gerencial. *Cuadernos de Administración No. 21, Universidad Nacional de Colombia*, 2005-228.
- Cárdenas, N. (2012). Ética policial, una aproximación desde la agencia. *Revista Logos & Ciencia. Dirección Nacional de escuelas. Policía Nacional de Colombia*, 130-136.
- Castillo, Y. (2012). *Una mirada propositiva al autocontrol como cualificador de los procesos institucionales*. Bogotá D.C.: Universidad Militar Nueva Granada, Especialización en Control Interno.
- Collins J. (2007). *Empresas que Sobresalen*. Editorial Norma. Bogotá.
- Congreso de la República de Colombia (2006). Ley 1015 del 07/02/2006. Por la cual se expide el "Régimen Disciplinario Para la Policía Nacional". Bogotá D.C. Consultado en <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18982>.
- Congreso de la República de Colombia (2011). Ley 1474 del 12/07/2011. Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. *Diario Oficial No. 48128*. Bogotá D.C.

DRAE (2014). Diccionario de la Lengua Española. Versión en línea. Consultado el 6 de enero de 2016 en <http://dle.rae.es/>.

Herrera, A. (2006). *Deontología policial: Reflexiones y retos para las policías de la región americana*. www.policia.cl/cidepol/biblioteca/deontologiapolicial.pdf

Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de Investigación* 6a Edición. México. MacGraw-Hill.

Inspección General (2018). Informe de percepción disciplinaria en la Policía Nacional. Documento de Trabajo.

INSGE. (2009). Lineamiento de política 7, Control Institucional y veeduría social para el mejoramiento del servicio. Bogotá: Imprenta Nacional.

Monje Álvarez, Arturo (2011). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa*. Guía didáctica. Universidad Surcolombiana. Facultad de ciencias sociales y humanas.

OFPLA. (2016). Consolidado de Políticas Misionales Institucionales. Bogotá: Documento de trabajo del Centro de Pensamiento y Doctrina Policial. Oficina de Planeación.

Policía Nacional (2009). Resolución No. 02782 del 21/07/ 2009. "Por la cual se fortalece el Sistema Ético Policial se incorporan los referentes éticos: Código de Buen Gobierno, Principios y Valores Éticos, Acuerdos y Compromisos, Código de Ética, Fundamentos y Directrices Éticas y se deroga la Resolución No. 06340 del 28 de diciembre de 2006, que adopta la plataforma estratégica de la Policía Nacional para el cuatrienio 2007-2010".

Policía Nacional. (2013). Resolución No. 00049 del 15/01/2013. "Por la cual se rediseña y determinan las funciones del Comité Ético y del Grupo Promotor de Ética de las de las Direcciones, Oficinas Asesoras, Policías Metropolitanas, Departamentos de Policía, Área de Control Interno, Policía Fiscal y Aduanera, Escuelas de Policía".

- Policía Nacional. (2015). Resolución No. 00223 del 29/01/2015. “Por la cual se adoptan las definiciones y el marco estratégico institucional 2015-2018 de la Policía Nacional”.
- Policía Nacional. (2016). Instructivo No. 018 del 06/07/ 2016. “Parámetros en el registro de los medios preventivos para encauzar la disciplina a través del aplicativo PSI”.
- Policía Nacional. (2020). Políticas Institucionales, Doctrina Policial 2020. Documento del Centro de Pensamiento Estratégico y Proyección Institucional. Oficina de Planeación. Bogotá D.C. Imprenta Nacional.
- Policía Nacional. (2020). Gestión Integral del Riesgo. Analectas de Doctrina. Oficina de Planeación. Bogotá D.C. Imprenta Nacional.
- Procuraduría General de la Nación (2002). Ley 734 del 05/02/2002. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Recuperado en <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4589>
- Riveros Arévalo (2019). Reflexiones sobre doctrina y disciplina policial, dos conceptos con una misma perspectiva: el Ser policía. Periódico Estrella Policial.
- UNODC. (2010). Integridad y responsabilidad de la policía: manual de instrucciones para la evaluación de la justicia penal. Nueva York. Naciones Unidas.
https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/The_Integrity_and_Accountability_of_the_Police_Spanish.pdf
- Velásquez, A., Barrera, F., & Bukuoski, W. (2006). Crianza y comportamiento moral: un modelo mediacional. *Suma Psicológica, Vol. 13 N° 2* , 141-158., INSGE. (2015). *Análisis de la disciplina en la Policía Nacional*. Bogotá.

Páginas web consultadas

Policía Nacional de Colombia. <https://www.policia.gov.co/>

Carabineros de Chile.

<http://www.carabineros.cl/transparencia/transparencia2009/reglamento11.pdf>

http://www.carabineros.cl/transparencia/normativas/Decreto1592_26032015.pdf

<http://www.generales.cl/manuales/manual%20de%20doctrina%20de%20carabineros%20de%20chile.pdf>.

Corte Constitucional. <http://www.corteconstitucional.gov.co>

Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana. <file:///C:/Users/User/Downloads/lefpol.pdf> -Estatuto de la función policial- y <http://albaciudad.org/wp-content/uploads/2016/01/6.210.pdf>

Policía Federal de Argentina. <https://policiaonline.wordpress.com/2007/02/06/policia-federal-ley-21965/> y <https://es.scribd.com/doc/65017782/1-DECRETO-1866-reglamentacion-para-el-personal-de-Policia-Federal>

Policía Nacional de Bolivia.

[http://senado.gob.bo/sites/default/files/leyessenadores/Ley\(101\)_0.PDF](http://senado.gob.bo/sites/default/files/leyessenadores/Ley(101)_0.PDF)

Policía Nacional de Colombia. <https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/plan-anticorrupcion-y-atencion-al-ciudadano-2016-version-2.pdf>

Policía Nacional de Ecuador . [http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/08/AM.-4766-REFORMAS-AL-REGLAMENTO-DE-](http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/08/AM.-4766-REFORMAS-AL-REGLAMENTO-DE-DISCIPLINA-Arrestos.pdf)

[DISCIPLINA-Arrestos.pdf](http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/08/AM.-4766-REFORMAS-AL-REGLAMENTO-DE-DISCIPLINA-Arrestos.pdf) y [http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-](http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/REGLAMENTO_DE_DISCIPLINA_DE_LA_POLICIA_NACIONAL.pdf)

[content/uploads/downloads/2013/07/REGLAMENTO DE DISCIPLINA DE LA POLICIA N](http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/REGLAMENTO_DE_DISCIPLINA_DE_LA_POLICIA_NACIONAL.pdf)

[ACIONAL.pdf](http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/REGLAMENTO_DE_DISCIPLINA_DE_LA_POLICIA_NACIONAL.pdf)

[ACIONAL.pdf](http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/REGLAMENTO_DE_DISCIPLINA_DE_LA_POLICIA_NACIONAL.pdf)

Policía Nacional de Paraguay.

http://www.policianacional.gov.py/application/files/3914/6885/7083/REGLAMENTO_DISCIPLINARIO.doc.

Policía Nacional de Perú.

[http://www.pnp.gob.pe/comando_policial/inspectoria/documentos/Disciplinario%20\(DL.1150-LEY_REG_DISCIPLIN_PNP\).pdf](http://www.pnp.gob.pe/comando_policial/inspectoria/documentos/Disciplinario%20(DL.1150-LEY_REG_DISCIPLIN_PNP).pdf)

http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/13185/PLAN_13185_2016_DL-1193-MODIFICATORIA_1150.PDF

Policía Nacional de Uruguay. <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/1-2016>

