

Anexos

Anexo 1. Antecedentes de estudios relacionados con la disciplina y la corrupción

Año	Iniciativa	Descripción
1993-1995	Evaluación institucional interna y externa. Diagnóstico	Permite establecer la ruta de trabajo sobre los valores institucionales. Creación de un Código de Ética Policial y despliegue de un Plan de Transformación Cultural.
1995	Estatuto Anticorrupción Ley 190 de 1995 (junio 06)	Originó la reforma de los reglamentos de disciplina, ética, evaluación y clasificación. Nace la línea directa, la línea efectiva y la orden de presentar la declaración de bienes y rentas de manera periódica. Los comandantes firman un “Compromiso para el cambio”.
1996	Consulta Ciudadana	Desarrollada en el marco del programa de Participación ciudadana para el cambio, que buscaba recoger las inquietudes de la ciudadanía sobre el servicio de policía.
1997	Universidad de los Andes – Policía Nacional. Investigación.	Investigación sobre la lucha contra la corrupción institucional con la Universidad de los Andes, para reforzar o mejorar las percepciones que forman parte del acervo de conocimientos y experiencias de los directivos.
2002	“Transparencia por Colombia” estudio a nivel nacional.	La Institución fue bien posicionada por los índices de integridad, transparencia, control, institucionalidad y efectividad.
2003-2004	Expedición del Decreto 2680 de 2003 “Por el cual se establece la Misión Especial para la Policía Nacional”	Se le facilitó a la Misión Especial del Gobierno Nacional, el estudio que resultó de la formulación de recomendaciones a los procesos educativos, al manejo del talento humano, los operativos, las relaciones con la ciudadanía, el modelo disciplinario, penal, el control interno y otras observaciones, lo cual fue fundamento para diseñar un plan de mejoramiento institucional
2003	La Policía Nacional se propuso como meta “Afianzar los valores institucionales”	Para lo cual planteó dentro de sus estrategias, la convalidación de los valores, toda vez que existían cuatro grupos diferentes formulados unos por la Presidencia de la República, otros por el Ministerio de Defensa Nacional, los de la Policía Nacional y los del Programa Conciencia Ciudadana. Como producto del trabajo se diseñó un Sistema Ético Policial
2005	La Policía Nacional de Colombia lideró un estudio con diez variables y una población muestra procedente de las Regionales de Incorporación a nivel nacional, Escuelas de Policía y el Centro de Reclusión, que incluía personal activo y retirado.	Las conclusiones evidenciaron la necesidad de fortalecer los esquemas represivos y preventivos, en aras de contrarrestar los efectos de actos no acordes al servicio y que afectan la transparencia e integridad de la Institución. En consecuencia, la Inspección General reestructuró sus procesos, entre ellos la transformación de las Oficinas de Quejas y Reclamos, en Oficinas de Atención al Ciudadano.
2006	El Gobierno expide la Ley 1015 del 2006	Régimen Disciplinario para la Policía Nacional.
2006	Resolución No. 01750 de marzo 22	Se reglamenta el Sistema Ético de la Policía Nacional generando las pautas y lineamientos para la implementación del sistema a nivel nacional. El Sistema Ético se alineó con el Plan Estratégico Institucional 2003 -2006, en lo relacionado con los valores institucionales y los Imperativos Estratégicos, específicamente el Desarrollo Integral del Policía y el imperativo Transparencia y Efectividad.
2007-2010	Se plantea la Política de integridad policial y seguridad operacional.	Se enfocó en siete líneas de acción: Un Sistema Ético como insumo básico para garantizar la política de integridad. Estrategia de prevención (Gestión del riesgo). Fortalecimiento

	Posteriormente, la Integridad Policial pasa a ser un Proceso dentro del Sistema de Gestión Integral	del control interno (se definieron funciones y campos de acción de estas oficinas). Generación de Acciones correctivas (Ley 1015 – Estatuto Disciplinario) y fortalecimiento de la contrainteligencia. Veedurías como estrategias de control ciudadano. Ambientes formativos para la cultura de legalidad. Gestión del talento humano fundamentado en competencias.
2010-2014	Investigación de la Inspección General “Características recurrentes de la corrupción: una aproximación desde la realidad de policías privados de la libertad por incurrir en actos corruptos”.	Aunque las acciones de corrupción disminuyeron en 2012 en un 26% en relación con el 2006, se develó que la mayor concentración de conductas corruptas se manifiesta en el hurto como fenómeno de mayor ocurrencia, en segundo lugar, los hechos relacionados con concusión y cohecho y en tercer lugar apropiarse de un bien de la Institución. Siguen en un cuarto lugar tráfico, extorsión y en un quinto peculado.
2014	la Oficina de Planeación, con la Inspección General construyó el “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”	Cuyo propósito es dar cumplimiento a la Ley 1474 de 2011 “Estatuto Anticorrupción” y establecer estrategias encaminadas a la lucha contra la misma al interior de la Institución. Cada año se actualiza y estructuran las metas de dicho Plan. Actualmente se ejecuta el Plan 2016.
2015	Se establece la Política misional de Integridad y Transparencia institucional.	Mediante Resolución No. 00223 del 29 de enero de 2015 “Por la cual se adoptan las definiciones y el marco estratégico institucional 2015-2018 de la Policía Nacional”. Se definen siete políticas misionales como conceptos integrales de la doctrina policial, entre ellas la mencionada.
2016	Documentación de la Política de Integridad y Transparencia.	Se define el documento guía de la política para la Policía Nacional.
2017	Inicia el proceso de Modernización y Transformación Institucional con visión al año 2030 de la Policía Nacional.	Establece en unas de sus 15 líneas estratégicas para el fortalecimiento institucional: “Consolidar la Política de Transparencia Policial”.
2018	Plan Estratégico Institucional “Colombia Bicentenario: Seguridad con Legalidad 2018-2022”.	Plantea en uno de los 20 objetivos estratégicos, trabajar por los riesgos institucionales, en especial seguir fortaleciendo la Política Integral de Transparencia Policial.

Fuente: Elaboración propia a partir de Observatorio de Integridad de la Policía Nacional (2020), Casas Dupuy, Pablo (2005) y página web www.policia.gov.co

Anexo 2. Encuesta oficinas de disciplina

ENCUESTA

Cordial saludo,

La encuesta que se presenta a continuación hace parte de la investigación académica titulada “Medios para encauzar la disciplina policial”, planteada desde el Centro de Pensamiento y Doctrina de la Policía Nacional. Sus respuestas **serán de carácter anónimo y se utilizarán únicamente como parte de la misma.**

Las preguntas que se presentan a continuación hacen referencia a los medios **preventivos** para encauzar la disciplina, en los términos que señala el artículo 27 de la Ley 1015 de 2006 “Régimen disciplinario para la Policía Nacional”, que dice:

MEDIOS PARA ENCAUZARLA. Los medios para encauzar la disciplina son preventivos y correctivos. 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. Los medios correctivos hacen referencia a la aplicación del procedimiento disciplinario en caso de ocurrencia de falta definida como tal en la presente ley.

Favor lea el párrafo anterior y luego responda:

Grado _____ Años en la Institución _____

1. Dentro de las conductas que no trascienden la función pública, ni constituyen antecedente disciplinario y que son objeto de medios preventivos, la Institución ha identificado la falta de actitud para el servicio. ¿Describe qué comportamientos indican que existe falta de actitud para el servicio?
2. ¿Describe qué comportamientos indican falta de cortesía policial?
3. Además de los comportamientos señalados en los numerales 1 y 2, las llegadas tarde al servicio, las infracciones de tránsito y el mal porte del uniforme, ¿Qué otras conductas *que no trascienden ni afectan la función pública* se deberían incluir para la aplicación de los medios preventivos que encauzan la disciplina (art. 27)? Menciónelos:
4. ¿Qué acciones de tipo pedagógico se han aplicado en su unidad, como medios disuasivos para encauzar la disciplina?
5. ¿Quién desarrolla los *cursos de formación ética para el personal que es enviado a ellos, como medida preventiva para encauzar la disciplina?* ¿Cuánto dura el curso?
6. ¿Por qué conductas es enviado el personal a los cursos descritos en el numeral anterior?
7. ¿Qué nuevas acciones **preventivas** propone para encauzar la disciplina policial?
8. ¿A partir de qué año se hace seguimiento a la aplicación de medios preventivos en su unidad?
9. ¿Qué observaciones tiene respecto a ese procedimiento?

Anexo 3. Matriz de referenciación internacional

Policía Federal de Argentina

Se regula por la Ley N° 21.965 del 02 de abril de 1979. Título V, Capítulo Único, desde los artículos 114 al 123 que establece el régimen disciplinario. Luego, el Decreto N° 1866/83 reglamentario de dicha Ley, en sus artículos 526 a 805, que dispone in extenso la instrumentación, casuales y demás especificaciones de los sumarios e informaciones administrativas que podrían ser desarrolladas en dicho ámbito. Finalmente, el Decreto N° 714/2000 que modifica el Capítulo XII – “Informes de Desempeño Profesional” y el texto de los artículos 272, 289 y 290.

Tabla 1. Referenciación Policía Federal de Argentina

DEFINICIÓN DE DISCIPLINA	EJERCICIO DEL MANDO	PREVENCIÓN DISCIPLINARIA
<p>Artículo 6°- La disciplina es la base de la Institución. La sujeción al régimen disciplinario se manifiesta por la subordinación, el respeto y la obediencia a las órdenes del superior, a la vez que por la voluntad de alcanzar el fin que esas órdenes se proponen. El deber de obediencia al superior en las órdenes del servicio se cumple en todo tiempo y lugar (Ley N° 21.965, 1979).</p>	<p>Art. 12. – Todo superior debe mantener entre sus subordinados una estricta disciplina; se abstendrá de mostrar preferencias hacia alguno, tratando de proceder siempre con equidad y justicia; usará con todos igual firmeza y cortesía evitando en el trato tanto la rudeza como la familiaridad (Ley N° 21.965, 1979).</p>	<p>Artículo 272 - El Jefe de la Dependencia donde reviste el personal informará aquellas cuestiones desfavorables que suponga demérito profesional y que no fueran objeto de un reproche disciplinario. El informe deberá fundarse, a juicio de los Superiores, en la capacidad para el desempeño de las funciones policiales, comprobada en las tareas que haya desarrollado el personal y tendiendo sólo al bien del servicio.</p> <p>Deberán inspirarse en el más elevado sentimiento de justicia teniendo especialmente en cuenta que, por informes erróneos del desempeño profesional del policía, podrá perjudicarse a elementos valiosos para la Institución.</p> <p>De la incapacidad del calificado y de sus fallas morales, serán directamente responsables los superiores que no lo hubieran informado, por no haber sabido descubrirlas o manifestarlas.</p> <p>Todos los superiores que notaren errores, negligencias u omisiones que puedan favorecer o perjudicar injustificadamente al personal, deberán hacer efectivas las responsabilidades consiguientes (Decreto N° 714, 2000).</p> <p>Nota. También señala que los informes son confidenciales y se notifican antes de pasarlos a la Superintendencia de Personal. El personal puede reclamar al superior del que realizó el informe, en los tres días siguientes, y así sucesivamente hasta llegar al Director como última instancia. Si el reclamo es favorable, se deberá eliminar.</p>

Carabineros de Chile

El Ministerio del Interior y Seguridad Pública, a través de la Subsecretaría del Interior, Expidió el actual reglamento vigente de Carabineros de Chile, denominado “Reglamento de Disciplina de Carabineros de Chile N°11 (publicado en el Diario Oficial N° 26.794, **del 17 de julio de 1967**), con modificaciones introducidas mediante Decreto Supremo N° 403, del 27 de julio de 2000 (publicado en el Diario Oficial del 23 de septiembre de 2000). El reglamento se complementa con el “Reglamento de Sumarios Administrativos de Carabineros de Chile N°15 (publicado en el Diario Oficial N° 1.592.- Santiago, 15 de septiembre de 2014).

Tabla 2. Referenciación Carabineros de Chile

DEFINICIÓN DE DISCIPLINA	EJERCICIO DEL MANDO	PREVENCIÓN DISCIPLINARIA
<p>Artículo 3°. “En Carabineros, la disciplina se fundamenta en el perfeccionamiento de los principios morales de todos los funcionarios que integran la Institución (Reglamento de Disciplina N°11).</p> <p>Manual de Doctrina de Carabineros de Chile. Disciplina es el eje sobre el cual gira parte importante de la organización de Carabineros es la disciplina de quienes la conformamos. Sin ella, cada cual podría actuar de manera independiente y/o arbitraria. Por eso, su mantenimiento es requisito indispensable para la estabilidad y el funcionamiento organizado de la Institución. De acuerdo con ello, el régimen disciplinario busca conservar y mantener el orden al interior de la Institución, señalando de manera clara y precisa las cualidades que los Carabineros debemos poseer y fomentar tras la unidad institucional y el efectivo cumplimiento del deber. La disciplina es la base de la efectividad operativa.</p>	<p>Artículo 9°.- Conocer y resolver las faltas que cometan los subalternos es un deber funcional y propio de la misión o puesto que desempeñan los Oficiales de Orden y Seguridad de Carabineros, y de los Suboficiales Mayores y Suboficiales, de Orden y Seguridad, en cuanto estos últimos se desempeñen como Jefe de Destacamento.</p> <p>Esta atribución es inherente al cargo que se haya conferido. En ausencia del titular, pasará al que reglamentariamente lo reemplace, pero, si éste no fuere Oficial, la asumirá el superior jerárquico de aquél, que tenga tal rango. (Reglamento de Disciplina N°11).</p>	<p>Artículo 32.- Los llamados de atención u observaciones con que los superiores jerárquicos reconvengan o corrijan a sus subordinados, no son sanciones disciplinarias y no admiten reclamo de parte del afectado. No obstante, podrán darse explicaciones verbales o escritas al Jefe respectivo, quien podrá aceptarlas o rechazarlas.</p> <p>En los casos señalados en el inciso anterior, la comunicación se hará por medio de un oficio confidencial dirigido a la persona afectada, dejándose una copia de aquél en su carpeta de antecedentes, copia que será destruida después de cada calificación.</p> <p>Artículo 31.- Todo el personal de la Institución que no haya sufrido sanciones disciplinarias en los últimos tres años de servicios ininterrumpidos, tendrá derecho y deberá solicitar que se dejen sin efecto aquellas registradas en su Hoja de Vida. Los Jefes de Altas Reparticiones, Reparticiones y Unidades serán los encargados de cancelar estas sanciones al personal de su dependencia directa.</p> <p>Toda sanción cancelada se considerará como no impuesta y, en consecuencia, no debe figurar en la Hoja de Vida del causante. (Reglamento de Disciplina N°11).</p>

Policía Nacional de Bolivia

La norma que reglamenta el régimen disciplinario de la Policía Boliviana es la Ley N° 101 de **4 de abril de 2011**, denominada “*Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Boliviana*”.

Tabla 1. Referenciación Policía Nacional de Bolivia

DEFINICIÓN DE DISCIPLINA	EJERCICIO DEL MANDO	PREVENCIÓN DISCIPLINARIA
<p>Según lo establece el Artículo 3 de la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía boliviana, en cuanto a los principios, la DISCIPLINA se le define como: “la conducta de la policía o el policía que cumple con las reglas de orden jerárquico y de subordinación, respetando la estructura institucional, en observancia de las leyes y reglamentos que rigen a la Policía Boliviana.”</p>	<p>AUTORIDAD. Facultad para ejercer el mando por una autoridad jerárquicamente superior, establecida legalmente y conforme a sus atribuciones respecto a sus subalternos, en base a la obediencia que le deben y el respeto mutuo, constituyendo la base para el mantenimiento de la disciplina en la institución.</p> <p>JERARQUÍA POLICIAL. Autoridad de una policía o un policía, determinada por el grado alcanzado o por el cargo que desempeña legalmente. (Art. 3 Ley 101, 2011)</p>	<p>Artículo 9. (FALTAS LEVES CON LLAMADA DE ATENCIÓN VERBAL). Las Faltas Leves que dan lugar a la sanción de Llamada de Atención Verbal impuesta por el inmediato superior, que deberá ser puesta en conocimiento de la Dirección de Personal o de Recursos Humanos, son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La negligencia en el aseo personal, descuido en la limpieza del vestuario o uso incorrecto del uniforme. 2. No presentarse con el uniforme reglamentario previsto para los diferentes actos del servicio. 3. Omitir el saludo, no responder o hacerlo con desaire, vistiendo uniforme. 4. No utilizar el marbete de identificación personal en el uniforme. 5. Ingresar a otras Unidades y Organismos Operativos sin identificarse ante la Oficial o el Oficial o Superior de Servicio Interno. 6. Omitir el parte de cortesía al superior. 7. No observar el horario establecido para el cumplimiento de sus funciones. 8. Dejación momentánea e injustificada de las funciones públicas policiales. 9. No guardar el respeto y consideración entre miembros de la institución. 10. Demostrar falta de cortesía con el público. 11. No identificarse a requerimiento del superior, estando de uniforme o deservicio (Ley 101, 2011). <p>Según el artículo 100, únicamente las resoluciones sancionatorias ejecutoriadas son consideradas como antecedentes disciplinarios.</p>

Policía Nacional de Ecuador

El Reglamento de Disciplina de la Policía Nacional fue aprobado mediante Acuerdo No. 1070 del 7 de agosto de 1998, por el Ministerio de Gobierno y Policía. Sus modificaciones están sancionadas en el Acuerdo Ministerial No. 4766 del 18 de septiembre de 2014 (elimina el arresto como sanción disciplinaria).

Tabla 3. Referenciación Policía Nacional de Ecuador

DEFINICIÓN DE DISCIPLINA	EJERCICIO DEL MANDO	PREVENCIÓN DISCIPLINARIA
<p>Artículo 3.- La disciplina policial consiste en la estricta observancia de las leyes, reglamentos, directivas y más disposiciones institucionales y acatamiento de las órdenes emanadas de la superioridad (Reglamento de Disciplina, 1998)</p>	<p>SUPERIOR DIRECTO Es quien ejerce el mando inmediato sobre determinados subalternos en razón de la función o servicio al que pertenece. Artículo 8.- Es deber del superior preservar la comisión de infracciones y sólo como último recurso acudir a las sanciones. Así mismo, estimular a quien sobresalga en el cumplimiento de sus obligaciones. (Reglamento de Disciplina, 1998)</p>	<p>Art. 26.- El superior previamente a imponer una sanción disciplinaria, se informará personalmente de los antecedentes del infractor, de ser necesario revisando su hoja de vida y más documentación pertinente, que le permita actuar con equidad y justicia. (Reglamento de Disciplina, 1998)</p>

Policía Nacional de Perú

El Decreto Legislativo N° 1150, del 11 de diciembre de 2012 es el que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Modificado por el Decreto Legislativo 11 93 del 1 de septiembre de 2015.

Tabla 4. Referenciación Policía Nacional de Perú

DEFINICIÓN DE DISCIPLINA	EJERCICIO DEL MANDO	PREVENCIÓN DISCIPLINARIA
<p>BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS</p> <p>Artículo. 6. La Ética Policial es el conjunto de principios, valores y normas de conducta que regula el comportamiento del personal de la Policía Nacional del Perú. Su observancia genera confianza y respeto en las personas, la sociedad, la patria y la institución.</p> <p>Artículo 7°.- Disciplina Policial. Es la condición esencial de la Policía Nacional del Perú. Se entiende como el acatamiento consciente y voluntario de las órdenes que se dictan con arreglo a Ley, que permite asegurar la unidad de acción y el cumplimiento de la finalidad fundamental, misión y funciones institucionales.</p>	<p>Artículo 20°.- Ejercicio del mando y comando El mando es la facultad que tiene el superior en situación de actividad de impartir órdenes y disposiciones al subordinado, en razón de su categoría, jerarquía, grado y antigüedad. El ejercicio del comando es propio del desempeño del cargo asignado por nombramiento expreso.</p> <p>Artículo 21°.- Responsabilidad del ejercicio de mando y comando El ejercicio del mando y comando es irrenunciable e implica responsabilidad personal por los actos u omisiones que constituyan infracción.</p> <p>Artículo 22°.- Facultad disciplinaria sancionadora</p>	<p>Artículo 28°.- Infracciones Las infracciones son acciones u omisiones que atentan contra las obligaciones y deberes establecidas en la Ley de la Policía Nacional de Perú, la Ley de Carrera y Situación de la Policía Nacional del Perú; y, especialmente aquellas que importen detrimento de los bienes jurídicos protegidos por la presente norma.</p> <p>Artículo 29°.- Clases de infracciones Según su gravedad, se clasifican en Leves (Anexo I), Graves (Anexo II) y Muy Graves (Anexo III), y se encuentran tipificadas en las Tablas de Infracciones y Sanciones que forman parte de la presente norma.</p>

<p>Artículo 8°.-Servicio Policial. El Servicio Policial. Es el conjunto de actividades que ejecuta el personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad para el cumplimiento de la misión y funciones institucionales, de acuerdo a lo estipulado en la Constitución Política del Perú, las leyes y reglamentos.</p>	<p>La facultad disciplinaria sancionadora es inherente al personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad, en su condición de superior o integrante de los órganos disciplinarios de la institución. Es ejercida dentro de las atribuciones y límites establecidos en la presente norma.</p>	<p>Artículo 30°.- Clases de sanciones Para las infracciones disciplinarias tipificadas en el presente Decreto Legislativo se impondrán las siguientes sanciones:</p>
<p>Artículo 9°.- Imagen Institucional. La Imagen Institucional es la representación ante la opinión pública del accionar del personal de la Policía Nacional del Perú. Constituye la base principal de la relación de confianza y legitimidad que debe imperar entre la institución, su personal y la sociedad en general.</p>	<p>Asimismo, el personal de la Policía Nacional del Perú está facultado para sancionar al personal de igual grado bajo su comando. Los integrantes de los órganos disciplinarios por la naturaleza de su función, tendrán la facultad de sancionar al infractor de igual grado.</p>	<p>1) Amonestación La amonestación es la sanción escrita y la impone el superior al infractor por la comisión de infracciones Leves, siempre que no sea reincidente en la comisión de la misma infracción. Tiene carácter preventivo. NOTA. Tienen derecho a apelación entre los tres días siguientes a la notificación.</p>

Policía Nacional de Paraguay

El Reglamento Disciplinario de la Policía Nacional de Paraguay es la Resolución No. 7 del 20 de febrero de 1995.

Tabla 5. Referenciación Policía Nacional de Paraguay

DEFINICIÓN DE DISCIPLINA	EJERCICIO DEL MANDO	PREVENCIÓN DISCIPLINARIA
<p>Artículo 3°. La disciplina consistente en el acatamiento, respeto y obediencia a las órdenes del superior, impartidas conforme a la Constitución, la Ley y los Reglamentos. (Reglamento Disciplinario, 1995)</p>	<p>Artículo 2°. El mando es el ejercicio de la autoridad que la Ley y los reglamentos otorgan al personal de la Policía Nacional sobre sus subordinados, por razón de destino, comisión, grado jerárquico o antigüedad. Artículo 39. El personal policial tendrá facultades disciplinarias conforme al grado de autoridad que ostenta. Artículo 40. El hecho de no reprimir las faltas, será también considerado falta a los deberes policiales, por omisión. Artículo 41. Los Jefes de dependencias de la Institución tendrán facultades disciplinarias con respecto</p>	<p>NO ESTÁ CONTEMPLADA EN EL REGLAMENTO. LA SANCIÓN MENOS FUERTE ES EL APERCIBIMIENTO Artículo 20. El apercibimiento es la advertencia por escrito, formulada por el superior al subalterno, por la comisión de faltas a los deberes y obligaciones policiales, que por su naturaleza no merezcan otra sanción. Deberá ser formulado en términos claros, precisos y moderados, no ofensivos o injuriosos para la persona del afectado. Artículo 21. El apercibimiento podrá ser, individual o colectivo,</p>

	a los integrantes de su mismo grado, cuando le estén directamente subordinados.	conforme a la situación, en ambos casos se dejará constancia en los libros de arresto de la dependencia.
--	---	--

Policía Nacional de Uruguay

El Reglamento General de Disciplina para la Policía Nacional está contemplado en la Ley 19.315 de 18 de febrero de 2015 y reglamentado en el Decreto 01 del 29 de enero de 2016.

Tabla 6. Referenciación Policía Nacional de Uruguay

DEFINICIÓN DE DISCIPLINA	EJERCICIO DEL MANDO	PREVENCIÓN DISCIPLINARIA
Artículo 4. La disciplina es la relación jurídica que vincula el derecho de mandar y el deber de obedecer. Es la base imprescindible para el cumplimiento orgánico profesional de las atribuciones de la Policía Nacional.	Artículo 13. Todo funcionario policial deberá ejercer sus funciones a través de una actuación leal y honesta, conforme con el principio de buena fe, tanto en el ejercicio de sus derechos como en el cumplimiento de sus obligaciones.	<p>Artículo 42. El superior debe prevenir la comisión de faltas contra la disciplina a través de la instrucción, del ejercicio de la autoridad, predicando con su proceder, demostrando sólidos conocimientos, profesionalismo y don de mando, imponiendo respeto, adquiriendo ascendencia sobre sus subordinados y convirtiéndose para éstos en una guía y ejemplo a seguir e imitar.</p> <p>La primera sanción no se impondrá sino después de haber agotado todos los medios morales que el superior tenga a su alcance y cuando haya adquirido el convencimiento de que el subordinado está compenetrado de las obligaciones inherentes al caso concreto de que se trata.</p> <p>El Decreto N° 121/016 de 02/05/2016 artículo 1, elimina la enumeración de comportamientos contrarios a la disciplina, de tal manera que las faltas se determinan por la definición de leves, graves y muy graves.</p> <p>Faltas leves. Son aquellas que ocasionan trastornos en el normal desempeño del servicio, provocando distorsiones de carácter temporal o alteración en la forma de conducirse en el servicio; son consideradas situaciones que afectan mínimamente la marcha institucional. (Art. 21 Ley 19.315)</p>

Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana (Venezuela)

Los temas disciplinarios están contemplados en la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional (Gaceta Oficial N° 5.880 Extraordinario del 9 de abril de 2008), el Decreto N° 5.895 del 26 de febrero de 2008 y el Decreto N° 2.175 del 30 de diciembre de 2015.

Tabla 7. Referenciación Cuerpo Nacional de Policía Bolivariana

DEFINICIÓN DE DISCIPLINA	EJERCICIO DEL MANDO	PREVENCIÓN DISCIPLINARIA
---------------------------------	----------------------------	---------------------------------

<p>Artículo 64- Régimen Disciplinario y Responsabilidad Penal. El régimen disciplinario aplicable a las funcionarias y funcionarios policiales favorecerá la adhesión normativa y promoverá la corrección temprana de faltas policiales con oportunidad y eficacia. Se promoverá, dentro del Sistema de Defensa Pública del Tribunal Supremo de Justicia, una unidad especializada para las funcionarias y funcionarios policiales que en el cumplimiento del deber incurran en la comisión de hechos punibles, con el fin de brindar orientación y asistencia judicial. (Ley Orgánica)</p>	<p>Artículo 67. Del respeto, obediencia y subordinación. Las funcionarias y funcionarios policiales deben respeto y consideración a sus superiores jerárquicos y obediencia legítima y subordinación a sus mandos funcionales. Acatarán y cumplirán las políticas, planes, programas, órdenes, instrucciones, decisiones y directrices que emanen de las autoridades competentes, salvo lo dispuesto en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica. (Ley Orgánica).</p>	<p>Artículo 77. Numerales 4 y 5 dispone que las Inspectorías para el Control Policial serán las encargadas de “Desarrollar acciones que permitan prevenir las posibles desviaciones de la ética y de las buenas prácticas policiales” “Proponer recomendaciones para mejorar los procesos de supervisión y el desempeño de los funcionarios y funcionarias policiales”.</p> <p>Artículo 88. Principio general de supervisión continua. Los cuerpos policiales desarrollarán un sistema de supervisión continua regular de sus funcionarios y funcionarias policiales que permita identificar las posibles desviaciones en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones, e intervenir en forma temprana, oportuna y efectiva, a fin de corregirlas y subsanar las situaciones que incidan en el deficiente desempeño de la función policial.</p> <p>El llamado de atención está destinado para las faltas que denominan menos leves (existen también las leves, menos graves y graves), (Decreto N° 2.175 de 2015).</p>
--	---	--

Anexo 4. Componentes del sistema preventivo para encauzar la disciplina – SIPRED

1. COMPONENTE PRIMARIO

Inspección General

- Generar liderazgo y líneas de acción en el Sistema.
- Suministrar información estadística que identifique los “hotspot”.
- Consolidar un diagnóstico anual que permita medir avances.
- Canalizar toda la información relacionada con eventos de indisciplina evidenciados en medios de comunicación.
- Presentar iniciativas que incorporen otros comportamientos que afecten la imagen y disciplina policial adicionales a los señalados en la Ley 1015.
- Establecer indicadores de impacto para hacer seguimiento del sistema.

Dirección de Inteligencia

- Aportar información objetiva al Sistema
- Realizar análisis de comprensión y contextualización de amenazas y fenómenos que afecten la disciplina socializándolos a través del Sistema.
- Efectuar visitas domiciliarias como mecanismo de disuasión e identificación.
- Fortalecer las alertas tempranas para la prevención.

Dirección de Talento Humano

- Activar el Modelo de Cultura Institucional con enfoque preventivo
- Análisis y líneas de acción efectivas frente a las encuestas de clima institucional y externas que evalúen el comportamiento de la institución y funcionarios públicos.
- Impartir lineamientos sobre el ejercicio del mando y control, de acuerdo con los perfiles institucionales.
- Genera iniciativas que controlen cargos sensibles en la Institución.
- Definir claramente el ejercicio de mando y control en los grados del Nivel Ejecutivo.

Dirección Nacional de Escuelas

- Contribuir en la construcción de documentos doctrinales que enfatizan en los conceptos de mando y control, especialmente en el tercer nivel.
- Ser incisivo en temas de ética y disciplina dentro de los contenidos programáticos.
- Fortalecer el perfil del docente que asume la cátedra de mando y control y servicio de Policía.
- Apoyar en la construcción de los contenidos comunicativos al interior del Sistema.
- Incorporar los contenidos de la política misional Institucional a las mallas curriculares

Dirección de Seguridad Ciudadana

- Contribuir en la difusión y apropiación de documentos doctrinales que enfatizan en los conceptos de mando y control, especialmente en el tercer nivel de despliegue.
- Reportar constantemente situaciones del personal que estén afectando el servicio o puedan llegar a afectarlo.
- Apoyar con la información sobre el mapa social y delictual que pueda afectar la Integridad del servicio de policía.
- Verificar que las unidades cumplan con la apropiación e implementación de las medidas de prevención disciplinaria que plantea el Sistema.
- Contribuir en la construcción de diagnósticos regionales y locales sobre Integridad policial y riesgos latentes.

2. COMPONENTE DE SOPORTE

Oficina de Planeación

- Lidera la generación de doctrina y tipos documentales.
- Orientar al Sistema sobre la doctrina y los documentos que soportan la disciplina.

Secretaría General

- Da celeridad a la actualización del Estatuto de carrera policial.

Oficina de Comunicaciones Estratégicas

- Realiza piezas comunicativas internas que generen apropiación al uniformado.
- Focaliza la información y despliegue de campañas según puntos de riesgo.

Oficina de Telemática

- Aporta con capacidad tecnológica que facilite el flujo de información.

Direcciones de Bienestar Social

- Promover en los tres niveles el Manual de estímulos.
- Generar campañas de apoyo psicosocial y servicios sociales.

Hoja de ruta para implementar el SIPRED

1. Convocar a los componentes del **SIPRED** para validar sus objetivos, aportes y papel dentro del sistema. Igualmente, definirá la dinámica de este en el segundo y tercer nivel de despliegue.
2. Generar un acto jurídico institucional, mediante el cual se crea el Sistema. El contenido de dicho documento debe abarcar, entre otros temas, lo siguiente:
 - a. Objetivos y alcance del Sistema.
 - b. Componentes y líneas de acción de cada uno.
 - c. Señalar la metodología del Sistema (entradas, actores, productos que genera y mecanismos de seguimiento y control).

Tabla. Entradas, actores, productos y seguimiento al SIPRED

Entradas	Actores	Productos	Seguimiento y control
Estadísticas (disciplinarias, académicas, de talento humano, etc.)	Componentes del SIPRED	- Documentos doctrinales	Metas por cada línea de trabajo que se genere.
Análisis de coyuntura	Oficinas de Atención al Ciudadano.	- Cursos virtuales	Construcción de indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad.
Informes de Inteligencia		- Ayudas académicas	
Resultados de encuestas		- Planes, programas y proyectos.	Encuestas para construir diagnósticos.
Informes de gestión	Centros o grupos de investigación.	- Campañas de difusión	
Test de doctrina	Comunidad policial	- Campañas para el modelo de cultura	
Investigaciones	Ciudadanía	- Lineamientos para contenidos curriculares, formación docente y énfasis en plan de capacitación, entre otros.	
Avances en el modelo de cultura.		- Parámetros de actuación, mando y control para comandantes.	
Resultados de PQRS			
Estudios sociales, de cultura y transformación social			
Alertas tempranas	Sector público y privado		
Diagnósticos			

Fuente: Elaboración propia

- d. El **SIPRED** debe tener un ente líder (Inspección General – Área de Asuntos Internos) que convocará a los componentes del Sistema cuando exista un tema específico por solucionar, para establecer

líneas coordinadas de actuación o para generar lecciones aprendidas que permitan la mejora continua y la prevención del riesgo.

- e. Cada componente primario del sistema también puede convocar a reuniones de este, previa solicitud al líder, con el fin de tratar temas puntuales de su proceso, que afecten o puedan incidir en la disciplina policial.
- f. Mínimo, las reuniones del Sistema serán cada tres meses.
- g. En la norma debe quedar claro quiénes tendrán poder decisorio al momento de aprobar la implementación de una iniciativa surgida al interior del SIPRED.
- h. Se deberá designar una secretaría del SIPRED, con un grupo de analistas, para la construcción de propuestas con base en los insumos allegados al sistema, la gestión de los lineamientos que se generen al interior de este, el levantamiento de actas de cada reunión, donde se describa el procedimiento seguido, las ponencias presentadas, las decisiones adoptadas, lista de participantes, objeciones presentadas, etc. Además, organizará y llevará toda la documentación relacionada con el Sistema.
- i. El acto legislativo deberá especificar las funciones del secretario.
- j. Quienes participen en las reuniones del SIPRED, deberán contar con poder decisorio, para que el sistema no se frene.
- k. Las decisiones articuladas del SIPRED, siempre deben quedar plasmadas en un Plan, Programa o Proyecto y se aprobada mediante directiva.
- l. El SIPRED puede disponer la organización de mesas de trabajo adicionales, para el estudio, análisis o planteamiento de temas específicos y coyunturales.

LICENCIA DE USO

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Actuando en nombre propio identificado(s) de la siguiente forma:

Nombre Completo: <u>Diego Alejandro Rodríguez Mesa</u>	Documento: <u>C.C.</u>	No.: <u>1022335591</u>
Nombre Completo: <u>José Fernando Trujillo Polindara</u>	Documento: <u>C.C.</u>	No.: <u>1061722558</u>
Nombre Completo: <u>Luis Alfonso Santofimio Fernández</u>	Documento: <u>C.C.</u>	No.: <u>1013587360</u>
Nombre Completo: <u>Haga clic o pulse aquí para escribir texto.</u>	Documento: <u>Elija un elemento.</u>	No.: <u>Solo números</u>

El (Los) suscrito(s) en calidad de autor (es) del trabajo de grado, monografía, tesis, documento de investigación o artículo denominado:

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

1. Por medio del presente autorizo (autorizamos) a la Universidad Ean, a la Biblioteca "Hildebrando Perico Afanador", a los usuarios de bases de datos y sitios web con los cuales la Institución tenga convenio, a ejercer los siguientes usos sobre la obra anteriormente mencionada:
 - A. Conservación de los ejemplares en el repositorio institucional de la Biblioteca de la Universidad Ean.
 - B. Comunicación pública incluyendo la puesta a disposición en cualquier medio análogo, digital u otro entorno tecnológico que se derive de la utilización de la obra.
 - C. Reproducción de la obra bajo cualquier manera o forma, permanente o temporal, mediante cualquier procedimiento incluyendo el almacenamiento y fijación en forma electrónica.
 - D. Que los ejemplares sean consultados en medio electrónico por los usuarios del repositorio institucional de la Biblioteca de la Universidad Ean.
 - E. Inclusión de la obra en bases de datos, redes o sitios web con los cuales la Universidad Ean tenga convenio con las mismas facultades y limitaciones que se expresan en este documento.
 - F. Distribución gratuita de copias electrónicas de la obra, así como también, la facultad de consulta de la obra; a favor de las entidades con las cuales la Universidad Ean tenga convenio, incluyendo sus colaboradores, estudiantes y/o demás delegados y/o representantes.
2. Con el debido respeto de los derechos patrimoniales y morales de la obra, la presente licencia se otorga a título gratuito, por el máximo término legal de protección de la obra y sin restricción territorial, de conformidad con la normativa colombiana vigente en derechos de autor y el Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad Ean (Acuerdo No. 018 del 2020 o el que se encuentre vigente). Lo anterior, teniendo en cuenta que, la Universidad Ean busca difundir y promover la formación académica, la enseñanza, el espíritu investigativo y emprendedor.
3. Manifiesto (manifestamos) que la obra objeto de la presente autorización es original, el (los) suscritos es (son) el (los) autor (es) exclusivo (s), fue producto de mi (nuestro) ingenio y esfuerzo personal y la realizo (zamos) sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de exclusiva autoría y tengo (tenemos) la titularidad sobre la misma. En vista de lo expuesto, asumo (asumimos) la total responsabilidad sobre la elaboración, presentación y contenidos de la obra, eximiendo de cualquier responsabilidad a la Universidad Ean por estos aspectos, por consiguiente, saldré (saldremos) en defensa de la Universidad Ean. Asimismo, reconozco (reconocemos) que, para todos los efectos, la Universidad Ean actúa como un tercero de buena fe.



BIBLIOTECA
HILDEBRANDO
PERICO AFANADOR

BIBLIOTECA
HILDEBRANDO
PERICO AFANADOR




- 4. Sobre este bagaje la Universidad se reserva la prerrogativa de realizar eventualmente procesos de selección o depuración por consideraciones de carácter técnico o legal de forma autónoma e independiente.
- 5. Dejo (dejamos) constancia que la obra SI NO contiene información confidencial, secreta o similar de titularidad de un tercero.
- 6. En el caso de NO autorizar su publicación diligencie los siguientes campos:

A. Motivo Restricción:

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

- B. Siendo un documento confidencial o restringido SI NO autorizo para que la Biblioteca de la Universidad Ean solamente publique en el repositorio institucional los datos básicos como título, autor (es), programa académico, resumen, ciudad, y año.**

En constancia se firma el presente documento en la ciudad de Bogotá el 18 de febrero de 2021

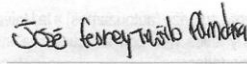
Firma: 

Nombre completo: Diego Alejandro Rodríguez Mesa

Documento de identidad: 1022335591

Facultad: Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas

Programa Académico: Especialización en Gobierno y Gerencia Pública Virtual

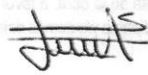
Firma: 

Nombre completo: José Fernando Trujillo Polindara

Documento de identidad: 1061722558

Facultad: Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas

Programa Académico: Especialización en Gobierno y Gerencia Pública Virtual

Firma: 

Nombre completo: Luis Alfonso Santofimio Fernández

Documento de identidad: 1013587360

Facultad: Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas

Programa Académico: Elija un elemento.

Firma: _____

Nombre completo: Pulse aquí para escribir texto.

Documento de identidad: Solo números

Facultad: Elija un elemento.

Programa Académico: Elija un elemento.