

**LA ÉTICA POLICIAL COMO ESTRATEGIA DE TRABAJO INSTITUCIONAL,
DESDE EL ÁREA DE PREVENCIÓN, CONVIVENCIA Y SEGURIDAD
CIUDADANA, EN LA TRANSFORMACIÓN DEL ROL SOCIAL QUE JUEGA EL
UNIFORMADO EN LA CIUDAD DE POPAYÁN**

Autores:

**JOHAN SEBASTIÁN MOLINA MUÑOZ
ANGIE ANGÉLICA SÁNCHEZ CUERO**



**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN
PROGRAMA ACADÉMICO DE TRABAJO SOCIAL
POPAYÁN
2018**

**LA ÉTICA POLICIAL COMO ESTRATEGIA DE TRABAJO INSTITUCIONAL,
DESDE EL ÁREA DE PREVENCIÓN, CONVIVENCIA Y SEGURIDAD
CIUDADANA, EN LA TRANSFORMACIÓN DEL ROL SOCIAL QUE JUEGA EL
UNIFORMADO EN LA CIUDAD DE POPAYÁN**

Autores:

**JOHAN SEBASTIÁN MOLINA MUÑOZ
ANGIE ANGÉLICA SÁNCHEZ CUERO**

**INFORME FINAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE PROFESIONAL EN
TRABAJO SOCIAL**

Director:

LUIS ANTONIO CORDOBA GOMEZ

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN
TRABAJO SOCIAL
POPAYÁN
2018**

*“La Policía se debe enteramente a la
sociedad y debe estar hecha a medida exacta
de su ciudadanía.*

*Su desarrollo se basa en un proceso vivo y
permanente en el que todos estamos
involucrados”*

DEDICATORIA

Mi trabajo de grado se lo dedico ante todo a **Dios** por ser el principal motor de mi vida y encaminarme correctamente, permitiéndome así poder culminar con esta profesión. A mis padres **Oscar Sánchez Castillo, Daira Cuero García** por su sacrificio y esfuerzos, por dame una carrera profesional y creer en mis capacidades a mi tía **Elvira Cuero**, por ser parte de este proceso de aprendizaje, razón de que sin su apoyo en gran parte efectiva esto no hubiese sido posible.

Los amo gracias por todo.

ANGIE SÁNCHEZ CUERO

Este proyecto va dedicado a lo más importante en mi vida. Primero a mi Dios porque siempre me ha brindado prosperidad, sabiduría e inteligencia para asumir cualquier reto en mi vida y nunca me ha dejado solo, a mis papás porque han sido los mejores, brindándome un apoyo incondicional, un amor inmenso y siempre brindándome lo mejor, gracias a ustedes soy quien soy hoy en día, y así como estoy orgulloso de ustedes dos, lo estarán también de mí, siempre viviré agradecido con Dios por haberme dado los ¡mejores papás!, A mí abuela, **Socorro Muñoz Domínguez**, porque fue, es y será siempre mi más sincera amiga, consejera y confidente, que desde el cielo estarás orgullosa de mi, de mis logros y esté tan importante va dedicado a ti también y gracias por tanto amor, ternura y todo lo bueno que me dejaste, al trabajo social porque será mi profesión que ejerceré con total orgullo y entrega brindando lo mejor de mí a las comunidades, personas, grupos o familias.

Y por último a mi Policía Nacional, porque es la que me lo ha dado todo: educación, salud, vivienda, y demás cosas que hoy han permitido que alcance una meta más. A esta institución que llevo en mi corazón y que anheló pertenecer gracias y por todo lo que representa, va dedicado mi trabajo de grado.

JHOAN SEBASTIAN MOLINA MUÑOZ.

AGRADECIMIENTOS

A mi director de trabajo de grado **Luis Antonio Córdoba**, a la Fundación Universitaria de Popayán por permitirme culminar mi profesión y a **Dios**.

A mis amigas **Diana Carolina Betin** y **Brenda Isabel diaz** que han sido parte de este proceso que hemos tenido en esta carrera, del buen trabajo en equipo y el humor universitario, gracias por compartir sus conocimientos, tristezas y alegría en estos cinco años.

A mi amiga **Karen dayhana Montaña** por su apoyo incondicional, razón de que inicie esta carrera por la recomendación de ella sobre esta profesión logrando así que este sueño se haga realidad.

A todos ustedes muchas gracias por estar en los momentos bueno y malos de mi vida.

ANGIE SÁNCHEZ CUERO

Agradezco a Dios por brindarme la sabiduría e inteligencia para asumir todos los retos que tuve en mi camino, a mi director de trabajo de grado Luis Antonio Córdoba por su apoyo, a la Fundación Universitaria de Popayán y a las demás personas que hicieron parte de este proceso de formación profesional.

JHOAN SEBASTIAN MOLINA MUÑOZ.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

NOTA DE ACEPTACIÓN

El presidente del Jurado y los jurados del trabajo denominado "La ética policial como estrategia de trabajo institucional desde el área de prevención, convivencia y seguridad ciudadana, en la transformación del rol social que juega el uniformado de la ciudad de Popayán", presentado por la estudiante Angie Angélica Sánchez Cuero, una vez revisado el informe final y aprobada la sustentación del mismo, autorizan para que se realicen los trámites concernientes para optar al título de Trabajadora Social.

Firma Presidente de Jurado
María Cristina Durán López

Firma del Jurado
Rene Sirid Fajardo Botina



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 · Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quichaco

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

NOTA DE ACEPTACIÓN

El presidente del Jurado y los jurados del trabajo denominado "La ética policial como estrategia de trabajo institucional desde el área de prevención, convivencia y seguridad ciudadana, en la transformación del rol social que juega el uniformado de la ciudad de Popayán", presentado por el estudiante el estudiante Johan Sebastián Molina Muñoz, una vez revisado el informe final y aprobada la sustentación del mismo, autorizan para que se realicen los trámites concernientes para optar al título de Trabajador Social.

Firma Presidente de Jurado
María Cristina Durán López

Firma del Jurado
Rene Sirid Fajardo Botina



Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Calle 4 No. 10-50 Santander de Quichaco

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán



TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I-NATURALEZA DEL PROBLEMA.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN	4
1.4. OBJETIVOS	5
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	5
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
CAPITULO II- MARCO REFERENCIAL.....	6
2.1 MARCO CONTEXTUAL.....	6
2.1.1. EL MUNICIPIO DE POPAYAN.....	6
2.1.1.1. UBICACIÓN Y GEOGRAFÍA.....	6
2.1.1.2 DIVISIÓN POLÍTICO ADMINISTRATIVA.....	7
2.1.1.3 ESTRUCTURA TERRITORIAL RURAL	7
2.1.1.4 ESTRUCTURA TERRITORIAL URBANA	9
2.2. LA POLICIA METROPOLITANA DE POPAYAN.....	10
2.2.2 MISION	11
2.2.3 VISION.....	11
2.2.4 DEFINICIÓN	11
2.2.6 ALCANCES.....	12
2.2.7 CORRESPONSABILIDAD	12
2.3.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	13
2.3.2 .TEORÍA DE LA ÉTICA.....	25
2.3.3 UN MARCO ÉTICO PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA INSTITUCIÓN.	30
2.3.4 ÉTICA Y DERECHO: EL PAPEL DE LOS CÓDIGOS ÉTICOS	32
2.4 MARCO CONCEPTUAL	35
2.4.1 ETICA POLICIAL	35
2.4.2 ESTRATEGIA DE TRABAJO INSTITUCIONAL.....	35

2.4.4 CONVIVENCIA	37
2.4.5 SEGURIDAD CIUDADANA.....	37
2.4.6 ROL SOCIAL.....	38
CAPÍTULO III- METODOLOGÍA.....	39
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN: DESCRIPTIVO-ANALÍTICA.....	39
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	40
3.3 OBSERVACIÓN.....	40
3.4 ENCUESTA.....	40
3.5 ENTREVISTA.....	41
3.6 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	42
3.7 RECURSOS.....	42
3.7.1 RECURSOS MATERIALES	42
CAPITULO IV -SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	43
ENTREVISTADO:	49
4.2 ENCUESTAS	50
CAPITULO V- ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	52
5.1 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LAS ESTRATEGIAS EMPLEADAS INTERNAMENTE, CON MIRAS AL MEJORAMIENTO DEL PAPEL SOCIAL DE LA POLICÍA	52
5.1.1. SELECCIÓN DE LOS ENTREVISTADOS	99
5.1.2. CARACTERÍSTICAS ESPECIALES RELACIONADAS CON EL ESTUDIO.....	67
5.2. INSTRUMENTO DIAGNÓSTICO RESPECTO LA IMPORTANCIA DE LA ÉTICA POLICIAL EN EL ÁREA COMUNITARIA.....	
Error! Bookmark not defined.	
5.2.1. ANÁLISIS DE DATOS.....	
Error! Bookmark not defined.	
5.2.2. TABULACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA.....	Error!
Bookmark not defined.	
5.2.3. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	74
5.2.4. VALORACIÓN CROMÁTICA.....	78
5.2.5. PERSPECTIVA DE ALTOS MANDOS RESPECTO AL MANEJO DE LA ÉTICA INSTITUCIONAL	Error! Bookmark not defined.

5.3. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA LA INTERIORIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA, POR PARTE DE LA POLICÍA COMUNITARIA.....	110
5.3.1 PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS A CARGO DE LOS POLICÍA.	112
5.3.2 PLANTEAMIENTO DE LA ESCENA.....	113
5.3.3 REALIZACIÓN DEL CONTACTO PSICOLÓGICO.....	113
5.3.4 DEMOSTRACIÓN DE COMPRENSIÓN.....	114
5.3.5 EJEMPLIFICACIÓN DE COMPORTAMIENTO DE CALMA.	114
5.3.6 TRANQUILIZAR.....	115
5.3.7 CONVERSACIÓN PARA ANIMAR	115
5.3.8 USO DE LA DISTRACCIÓN	115
5.3.9 UTILIZACIÓN DEL HUMOR	116
5.3.10 REPETIR Y VOCIFERAR	116
5.3.11 UTILIZACIÓN DE LA COERCIÓN FÍSICA.....	116
5.3.12 UTILIZACIÓN DE PERSONAS DE CONFIANZA	117
5.3.13 NO HACER CASO A LA PERSONA DE MANERA TEMPORAL.	117
5.4.1 RULETA DE VALORES	118
6. CONCLUSIONES.....	124
8. BIBLIOGRAFÍA	128
9. ANEXOS	131
MAPA 1.....	131
10. ANEXO B.	134
FOTOGRAFÍAS	134
10.1. FORMATO ENTREVISTA NIVEL EJECUTIVO	139
10.2. FORMATO ENTREVISTA NIVEL DIRECTIVO	141
10.3. INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN SOBRE LA GESTIÓN ÉTICA ÁREA DE PREVENCIÓN CONVIVENCIA Y SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE POPAYÁN	143

LISTADO DE TABLAS

<u>Tabla 1: Factores que inciden el comportamiento policial</u>	73
<u>Tabla 2: Consecuencias de ser policía</u>	77
<u>Tabla 3: Valoración numérica de respuestas</u>	54
<u>Tabla 4: Tiempo en la policía.</u>	55
<u>Tabla 5: Clasificación del sexo de los participantes</u>	56
<u>Tabla 6: Sexo de los participantes.</u>	57
<u>Tabla 7: Lugar de procedencia</u>	58
<u>Tabla 8: Estrato socioeconómico</u>	60
<u>Tabla 9: Estado civil</u>	62
<u>Tabla 10: Código cromático para valoración de resultados</u>	64
<u>Tabla 11: Instrumento de percepción de la gestión ética</u>	49

LISTADO DE GRÁFICAS

<u>Gráfica: 1 Tiempo en la policía</u>	56
<u>Gráfica: 2 Edad de los participantes</u>	57
<u>Gráfica: 3 Sexo de los participantes</u>	58
<u>Gráfica: 4: Lugar de procedencia</u>	60
<u>Gráfica: 5: Estrato socioeconómico</u>	62
<u>Gráfica: 6 Estado civil</u>	64

LISTADO DE MAPAS

<u>Mapa 1: División Político Administrativa de Colombia</u>	132
<u>Mapa 2: División Político-administrativa del departamento del Cauca</u>	13233
<u>Mapa 3: División Político Administrativa de Popayán (Cauca)</u>	13334

LISTADO DE FOTOGRAFÍAS

<u>Fotografía 1: Grupo Investigador- trabajo de campo</u>	1344
<u>Fotografía 2: Trabajo de Campo</u>	13434
<u>Fotografía 3: Aplicación de Encuesta</u>	135
<u>Fotografía 4: Realización de encuestas.</u>	13535
<u>Fotografía 5: Realización de entrevistas a uniformados</u>	13636
<u>Fotografía 6: Grupo policial</u>	13636
<u>Fotografía 7: Encuesta a grupo policial</u>	13746
<u>Fotografía 8: Entrevista a nivel directivo</u>	13746
<u>Fotografía 9: Entrevista a subteniente</u>	13838
<u>Fotografía 10: Entrevista a subteniente</u>	13838

INTRODUCCIÓN

El concepto de Policía en la sociedad colombiana se enmarca, constitucionalmente hablando, bajo la idea de ser parte de una institución concebida para la defensa del Estado y de la población civil. Bajo el contexto de la Constitución Política de 1991, la institución de la Policía Nacional depende directamente del Ministerio de Defensa y teniendo en cuenta la situación social y política que Colombia ha vivido en los últimos años, sus prácticas se han relacionado con el ámbito militar, siendo uno de sus objetivos principales el restablecimiento del orden público mediante el uso legítimo de la fuerza.

El tomar la decisión de ser policía, conlleva un sinnúmero de situaciones, prácticas y decisiones que no son fácil llevar, que para ello se debe preparar física, psicológica y socialmente y se debe lograr un cambio significativo para poder servir a la sociedad civil, tal y como se orienta desde los principios que rigen este colectivo social. Para el desarrollo de este tema es preciso referirse a un punto clave de la relación Policía-comunidad, como es la imagen policial y su legitimidad ante la ciudadanía, lo cual está vinculado a la percepción de ésta sobre la criminalidad y la eficiencia con que la Policía se enfrenta a ella

En este sentido se han presentado multitud de situaciones y condiciones que delimitan y reflejan la perspectiva que la población divisa día a día el accionar y que hacer de un policía mediante conflictos y situaciones que se evidencian con mayor frecuencia difundidas a través de las redes sociales.

Por las razones anteriormente descritas, bajo esta investigación se aborda la cuestión de la ética policial bajo los preceptos y las percepciones de los actores principales tratando de entender no solo su pensamiento sino el impacto positivo o negativo que genera en sus vidas.

Por medio de la investigación teórica se logró un cumulo de referentes importantes de trascendencia en el entendimiento de la temática central expuesta, con el fin de comprender la situación problémica desde diversos enfoques y pensamientos generados con el trasegar del tiempo.

Este trabajo investigativo difiere las concepciones evidenciadas a través de la interacción de los grupos policiales adscritos a la policía metropolitana de la ciudad de Popayán, por medio de entrevistas individuales en donde el grupo investigador debió fogear los conocimientos teóricos aprendidos en el transcurso de la cátedra otorgada por la Fundación Universitaria de Popayán.

De igual manera se utilizaron para ello herramientas y técnicas investigativas a través de la metodología mixta al involucrar técnicas de recolección de información de carácter cualitativo y cuantitativo, complementando así la utilización de los recursos idóneos para complementar el fin de la presente investigación.

Concluyendo así este documento con el análisis de los resultados obtenidos a través de la encuesta y entrevista, en donde se exponen de manera cromática la percepción de cada actor policial al estar inmersos en su contexto laboral.

Del mismo modo, se expone al finalizar el rol del Trabajador Social, en este campo de acción a través de las técnicas y procedimientos que se deben emplear, entendiéndose así la multiplicidad de funcione y logros que desde la gestión y practica social se pueden lograr.

Ahora bien, el saber manejar estas situaciones conflictivas, enfrentar las problemáticas sociales e individuales en el ejercicio de este trabajo conlleva al óptimo manejo de la ética profesional o ética policial, no permitir que estas situaciones afecten el desarrollo del trabajo, es uno de los fundamentos de este escrito.

CAPITULO I-NATURALEZA DEL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La sociedad colombiana ha vivido una difícil situación social y política en los últimos años, acompañada de la violencia, generada por distintos factores y en la percibida desde el concepto de Policía bajo el marco de la institución policial, como una organización de defensa del Estado, que actúa imponiendo la rigidez del orden y la Ley sobre la vida.

En cuanto al ejercicio del ser policía es en nuestros días frecuente objeto de discusión. Es habitual atender comentarios mayoritariamente negativos y expresiones que por de bajen el trabajo que este grupo realiza, la corrección o no de los medios que utiliza o si las tareas a las que dedica sus esfuerzos son las adecuadas o si, por el contrario, debería dedicarse a otros menesteres que tiene actualmente descuidados.

Por lo general, el uso y abuso de la fuerza han suscitado una serie de argumentos y de posiciones respecto a este ente de seguridad y la protección que se brinda a la comunidad, Desde la teoría, la Policía es concebida como el organismo a cargo de brindar un buen gobierno, el orden a la sociedad y la recomposición del tejido social. Lo anterior con el fin de, a través del reconocimiento de la ley, fortalecer el Estado de Derecho, rechazar el comportamiento ilegal y, proteger y promover, uniforme e imparcialmente, los Derechos Humanos para facilitar la convivencia y el buen vivir.

Sin embargo, la perspectiva del conglomerado social se ha visto afectada a partir de diversos escenarios tanto a nivel internacional como nacional, muertes y complicaciones de las cuales ha sido víctima la población en general son el resultado de conflictos relacionados con incursiones policiales, detención de manifestaciones sociales y otras problemáticas que se suscitan a nivel social.

De tal manera, en Colombia, durante las últimas décadas, los ciudadanos han construido un sentimiento de desconfianza hacia el Estado, específicamente hacia sus instituciones. Esto referido al inadecuado manejo de los recursos públicos, los fenómenos de corrupción, la falta de transparencia en la contratación, la influencia del narcotráfico en la totalidad de los estamentos sociales, los lentos mecanismos de investigación y justicia, la impunidad, la presencia y crecimiento de diversos actores armados, la falta de inversión social rural, el continuo desplazamiento de la población rural, entre otros.

Arrojando, así como resultado, que a la sociedad le cueste creer en las instituciones del Estado, un Estado que concibe las relaciones sociales sujetas a la ley como condición necesaria para lograr brindar protección, seguridad y paz. Esta situación de constante alteración social ha afectado directamente a las instituciones y a sus funcionarios, debido a que se cuestiona cuál debería ser su función frente a una problemática específica.

Se requiere de una organización que coadyuve al sistema social y al control de los individuos ante situaciones estresantes. La ética policial que debe imperar no debe ser algo reducido que no evolucione con la sociedad. Cuando en la sociedad se evidencia un problema, éste requiere soluciones que desde una visión extremadamente rígida de la ley no se puede satisfacer. Al respecto cita el autor Servera Muntaner¹:

“La policía es y debe reconocerse como un servicio público que tiene como tarea principal la protección y garantía de los derechos fundamentales reconocidos por nuestra Constitución. Si la policía actúa o interviene debe ser para defender los derechos de todos los ciudadanos; sólo para ello puede tener fundamento su intervención

¹ JOSÉ LUIS SERVERA MUNTANER, *Ética Policial*, Alfa Delta S.L, 2006, p.6.

coercitiva, pero, aun así, dicha intervención debe de estar de acuerdo con los valores fundamentales y basarse en principios democráticos.

De tal manera que, la garantía de los valores democráticos es una de las tareas en las que la policía tiene mucho que decir. El velar por esos valores otorga a estos funcionarios una importancia elevada en el engranaje democrático. Competencia que dependerá de su realización, de su efectividad.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En razón a las situaciones anteriormente descritas, surge como pregunta- problema:

¿Cuál es la incidencia de la ética policial, cómo estrategia de trabajo institucional implementada desde el área de prevención, convivencia y seguridad ciudadana, en la transformación del rol social que juega el uniformado en la ciudad de Popayán?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Por un lado, es importante destacar que todo estudio sobre percepción ciudadana de la institución policial y de su desempeño, constituye un instrumento valioso para la toma de decisiones en materia de política de seguridad hacia lo interno y lo externo de la institución, ya sea para modificar prácticas que no son las más adecuadas, mejorar aspectos de la formación y capacitación policiales, o fortalecer la comunicación entre la Policía y la comunidad.

En muchas ocasiones, las más altas autoridades de una institución creen que se están haciendo muy bien las cosas, situación que se ve fortalecida por las opiniones de algunas autoridades intermedias que no cultivan el contacto directo con la comunidad o que sólo lo mantienen a nivel de familiares y amigos, los cuales, como es natural, mantienen una visión sesgada del desempeño institucional. Entender los patrones de comportamiento en el anhelo de la transformación del papel social de la policía en búsqueda de la humanización de esta labor, es quizá una gran responsabilidad y un anhelo muy grande para este trabajo investigativo, por tal razón lo que se busca es indagar en los procesos internos que se desarrollan desde la institucionalidad como percepción del policía para el desarrollo de sus labores cotidianas, el actuar en cada uno de los procesos en el contacto directo con la población, implica no solo conocer a nivel institucional el manejo dado sino también, desde la individualidad del ser. La pretensión directa de este trabajo es precisamente ese análisis conducente a caracterizar la población que labora en el área de policía comunitaria, en donde se desarrollan procesos y proyectos sociales de afectación positiva a las comunidades vulnerables, identificando las estrategias de trabajo en pro de la aceptación del papel social de los policías.

El hecho que se vea al policía como una ayuda y no como una amenaza es el determinante que los sujetos de intervención en esta investigación priorizan, como apoyo fundamental a que este referente sea de aporte en el manejo de políticas públicas que direccionen en esta labor y porque no al interior de la policía comunitaria de la ciudad de Popayán. De igual manera el manejo de una perspectiva desde Trabajo Social como mediador entre las dificultades que presentan los grupos poblacionales.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo incide la ética policial, como estrategia de trabajo institucional implementada desde el área de prevención, convivencia y seguridad ciudadana, en la transformación del rol social que juega el uniformado en la ciudad de Popayán

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar un diagnóstico que determine las estrategias que la institución emplea internamente, para lograr así una mejora en la interiorización de la ética con miras al mejoramiento del papel social de la policía respecto a la ciudadanía de Popayán.
- Evaluar, a partir de la aplicación de un instrumento diagnóstico tipo encuesta, la importancia que tiene la ética policial para 30 colaboradores de la policía comunitaria
- Desarrollar una propuesta de intervención que permita examinar el proceso de interiorización del código de ética por parte de los servidores públicos de la policía comunitaria.

CAPITULO II- MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO CONTEXTUAL

2.1.1. EL MUNICIPIO DE POPAYAN

La ciudad de Popayán se funda el 13 de enero de **1957** por el conquistador Sebastián de Belalcázar durante su recorrido hacia el norte de Colombia en busca del tesoro El Dorado. Una vez lograda la conquista total de Popayán, se llevó a cabo una ceremonia de fundación conservando el nombre indígena, que según la tradición oral proviene del Cacique Payan quien era el jefe de una tribu nativa.

Desde tiempo colonial la ciudad ha conservado no solo su paisaje urbanístico de carácter colonial durante más de cuatro siglos, sino que también fue tomando como suyas tradiciones europeas implantadas dejando huella duradera en este territorio.

Una de las más antiguas conmemoraciones tradicionales y por la que es reconocida la ciudad son las procesiones de Semana Santa. Las cuales se remontan a tiempos coloniales donde los conquistadores trajeron sus ritos y creencias. Esta manifestación cultural fue declarada Patrimonio Cultural e Inmaterial de la Humanidad por la UNESCO en el año 2009.

2.1.1.1. UBICACIÓN Y GEOGRAFÍA

La ciudad de Popayán se ubica en el departamento del Cauca, al sur occidente colombiano, tiene una altura de 1.738 Metros sobre el nivel del mar, y una temperatura entre los 18°C y los 20°C. Se localiza a los 2°27' norte y 76°37'18" de longitud oeste del meridiano de Greenwich.

Limita al oriente con los municipios de Totoró, Puracé y el Departamento del Huila, al occidente con los municipios del Tambo y Timbío, al norte con Cajibío y Piendamó, al sur con los municipios de Sotaró y Puracé.

Cuenta con 277.540 habitantes de los cuales 70.390 son jóvenes entre los 14 y 28 años según las proyecciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2008)². Su extensión territorial es de 512 km² (Alcaldía Municipal de Popayán).

Las principales fuentes hídricas con las que cuenta el Municipio son los ríos Blanco, Ejido, Molino, Las Piedras, Cauca, Negro, Mota, Pisojé, Clarete, Saté y Hondo.

El Municipio está ubicado sobre la Falla de Romeral que atraviesa la zona occidental en el sentido norte-sur lo que ha originado varios terremotos a lo largo de la historia entre el que se encuentra el del año 1983.

2.1.1.2 DIVISIÓN POLÍTICO ADMINISTRATIVA

Popayán hace parte de los 42 municipios que componen el Departamento del Cauca, siendo la capital y el lugar desde donde se ubican las instituciones administrativas que rigen el futuro del Departamento. De acuerdo con la división administrativa Popayán cuenta con 9 comunas en el casco urbano y 23 corregimientos en la zona rural. Popayán concentra una población de 277.540 habitantes aproximadamente para el año 2015 albergando el 20% del total de la población del departamento del Cauca

2.1.1.3 ESTRUCTURA TERRITORIAL RURAL

El Municipio de Popayán posee una extensión de 49.050 hectáreas, esta regado por la gran cuenca del río Cauca y las subcuencas de los ríos Piedras y Molino que surten de agua al Acueducto Municipal y de los ríos Ejido, río blanco, Pisojé y río Negro; se encuentra localizado entre los 1.000 y los 3500 metros de altura, con pisos térmicos moderadamente cálido, piso térmico medio, piso térmico frío y piso térmico de páramo, con altiplanicies y pie de monte ondulados a quebrados con influencia de cenizas volcánicas, con laderas de montaña fuertemente quebradas, susceptibles a procesos erosivos.

²Ver en línea: https://www.dane.gov.co/files/icer/2009/cauca_icer_II_sem_09.pdf. Consultado el 23 de febrero 2018.

En toda su extensión, el municipio es atravesado por la gran cuenca del río Cauca, la cual no es posible utilizar en este sector debido a que recibe las aguas del río vinagre, al que le caen los residuos de la mina de azufre de Puracé imposibilitando cualquier uso, y por subcuencas y micro cuencas, que han hecho posible en gran medida el desarrollo social y económico de las comunidades asentadas en el área municipal.

Los límites municipales están definidos al sur por la cuenca del río Hondo o Negro, con buenas características para ser usados en diferentes labores y al norte por la cuenca del río Palacé con características similares al anterior.

El análisis de la problemática ambiental, indica graves alteraciones en la calidad y cantidad de agua para consumo humano, deforestación de las cuencas localizadas en el área municipal, la contaminación de los ríos que atraviesan el municipio acumulación e inadecuada disposición de los residuos sólidos y conflictos en el uso del suelo rural.

Lo anterior, es una clara evidencia de incapacidad de los pobladores para armonizar su quehacer dentro del cambiante sistema ambiental, originando efectos sobre los ecosistemas que conllevan al deterioro de la calidad de vida.

Por un lado, la pobreza implica acciones individuales de las personas y familias por su supervivencia, punto en el cual la preservación del medio ambiente pasa a un segundo plano. Y, por otro lado, muchas veces, acciones gubernamentales que tienden a solucionar los problemas de pobreza dejan de lado consideraciones ambientales elementales.

Popayán, no se escapa a situaciones de pobreza, por esto simultáneamente coexisten formas” modernas” de vida, de consumo y de producción que también tienen efectos adversos sobre la calidad de vida de la población, sin que se hayan podido ampliar y generalizar a toda la sociedad los frutos del progreso.

Por las condiciones de pobreza y la falta de conciencia ambiental, se da en el medio una cultura destructiva de sus mismos fundamentos: suelos, aguas, energía potencial y maderas. La capa vegetal ha perdido no solo en espesor sino en fertilidad por una agricultura mal dirigida. Las lluvias, las quebradas y los ríos van disminuyendo en forma alarmante.

Los bosques se van distanciando y los árboles madereros han caído y caerán a medida que avanza la agricultura, encareciéndose las maderas y todo cuanto de ella depende; La formación de bosques artificiales es apenas un conato microbiano y la fertilidad de la tierra está cada vez más limitada en las regiones.

2.1.1.4 ESTRUCTURA TERRITORIAL URBANA

La ciudad de Popayán se caracteriza por su emplazamiento limitado por los cerros tutelares de oriente y sur occidente, donde creció a partir de la ciudad colonial hoy convertida en el Centro urbano histórico patrimonial, bordeada inicialmente por los ríos Molino y Ejido, los que actuaron como límites reguladores del crecimiento de la ciudad y en la actualidad, al igual que todos los ríos que la atraviesan, presentan graves problemas por contaminación.

Este centro se consolidó como el principal nodo urbano, el cual posee una morfología regular que se lee en los barrios de la ciudad tradicional; tanto esta morfología de retícula en damero, como la implantación sobre la meseta original del valle de Pubenza, conforman una zona homogénea claramente diferenciable de las otras zonas tales como las colinas del sur oriente, la primera zona norte paralela a la Avenida Panamericana y la zona norte actual de Bello Horizonte.

El Centro urbano sufrió un proceso acelerado de cambio de uso del suelo posterior al terremoto de 1983, en el cual el comercio, las instituciones y los servicios desplazaron a la vivienda, razón por la cual en el momento se presenta una gran congestión vehicular, insuficiencia de estacionamientos e invasión de andenes y vías por parte de vendedores estacionarios, lo que tiende a deteriorar la calidad urbana y cívica del centro. Localizada sobre la meseta que ampliamente se detecta como desarticulada de la ciudad inicial.

El crecimiento urbano se generó por la tensión norte – sur que ocasiona la avenida Panamericana y la tensión hacia el occidente protagonizada por la calle quinta. Aunque existen otras vías de jerarquía secundaria, no se tiene un sistema vial adecuado a la movilidad urbana, por lo cual se presentan puntos conflictivos.

La aparición de áreas alejadas de la ciudad consolidada, trajo la desarticulación urbana, en el norte con el desarrollo de Bello horizonte y en el sur con las urbanizaciones de la cuenca de la quebrada Pubús y Lomas de Granada.

Esta situación se agrava por la conservación de grandes áreas sin consolidar, en especial en el área norte, ocasionando mayores costos y desaprovechamiento de los servicios públicos. Dentro del casco urbano se tienen puntos con conflicto de uso, que se han convertido en focos de deterioro urbano ya sea por su impacto social como por el efecto físico y funcional urbano.

Estos son La galería de la Esmeralda, La galería del Barrio Bolívar, la galería del barrio Alfonso López, El centro Comercial Anarkos, El sector del Empedrado con uso de bodegas, El área de la Central de Sacrificio y la Plaza de Ferias.

En área rural inmediata está el vertedero de basuras que es el más grave punto de deterioro del medio Ambiente. Además, se tienen áreas que fueron presa de invasiones de vivienda, algunas de ellas ubicadas en lugares de riesgo.

Las corrientes hídricas, en general no han sido incorporadas a los urbanismos, siempre se les ha dado la espalda, por lo cual sus ofertas ambientales y paisajísticas están a la espera de su aprovechamiento.

Los humedales en su mayoría han sido desecados y urbanizados y los pocos que subsisten han caído en el abandono y reciben desperdicios y escombros, y con ello el desprecio por parte de la comunidad.

2.2. LA POLICIA METROPOLITANA DE POPAYAN

La policía Metropolitana de Popayán-MEPOY está ubicada al norte de Popayán sobre la vía panamericana en la Carrera 11 número 12N-75 B/ Santa Clara, en un complejo de edificios que limita hacia el sur con el Aeropuerto Guillermo León Valencia, hacia el norte limita con el cantón militar general José Hilario López.

2.2.1 HORIZONTE INSTITUCIONAL

Al 2018 la Policía Nacional será la Institución más reconocida, en virtud de la excelencia profesional de sus integrantes para brindar un servicio policial efectivo basado en el humanismo, solidario y cercano al ciudadano, afianzando la confianza, credibilidad y legitimidad Institucional.

2.2.2 MISION

La Policía Nacional tendrá como Misión permanente dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 218 de la Constitución Política de Colombia, que estipula:

La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz

2.2.3 VISION

La Policía Nacional se consolidará en el 2022 como institución fundamental para la construcción de un país equitativo y en paz, garante y respetuoso de los derechos humanos, afianzando la convivencia y seguridad a través del control del delito, la educación ciudadana, prevención, mediación y articulación institucional e interinstitucional como ejes centrales del servicio.

2.2.4 DEFINICIÓN

Es un cuerpo no armado de carácter civil, sin ánimo de lucro, constituido voluntariamente con el objeto de prestar apoyo para el cumplimiento de las misiones específicamente de carácter educativo, social y comunitario que realiza la Policía Nacional y con el propósito de fortalecer las relaciones Policía-comunidad.

Está conformado por un grupo de personas representativas de la sociedad, con gran solvencia moral, iniciativa, solidaridad, espíritu cívico, compromiso y especial afecto por la Institución y el país, dispuestas a brindar un servicio de voluntariado en

misiones específicas de carácter eminentemente educativo, social y de atención humanitaria³

2.2.5 OBJETIVO

Establecer compromisos de corresponsabilidad, a partir de la identificación de la problemática, fenómenos o tipos de violencia, que se presentan en los diferentes sectores, con el fin de contribuir en el mejoramiento de las condiciones de convivencia y seguridad ciudadana. SER Gestor de Participación Ciudadana

2.2.6 ALCANCES

Identificar las causas y factores estructurales y socioculturales en materia de convivencia y seguridad ciudadana.

Inicia con determinar temática, exposición de la gestión frente a los aspectos administrativos, preventivos y operativos y finaliza con elaborar informe de actividades; aplica para el personal activo de la Policía Nacional. Integrante patrulla de vigilancia. Gestor de participación ciudadana. Responsable de prevención de seccional de protección y servicios especializados y Grupo Carabineros

2.2.7 CORRESPONSABILIDAD

- Comandante Unidad Policía
- Comandante Operativo Unidad Policial
- Comandante de Estación o Subestación de Policía.
- Comandante de CAI
- Gestor de Participación Ciudadana
- Integrantes de Patrulla de Vigilancia
- Autoridades gubernamentales
- Entidades públicas y privadas
- Ciudadanía

2.2.8 COMPROMISOS

³ Ver en línea www.Policia.gov.co.

Identificar las causas facilitadoras y originadoras, así como los factores estructurales y socioculturales en materia de convivencia y seguridad ciudadana. Cumplimiento a los compromisos adquiridos por cada una de las instituciones corresponsables de la problemática identificada por la ciudadanía.

2.3 MARCO TEÓRICO

2.3.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

A través de la exultación bibliográfica se hizo un recorrido de documentos a nivel internacional, nacional y local, con el fin de contribuir como aporte a esta investigación en el entendimiento de la situación problemática desde diversos aportes teóricos generados a través del tiempo.

En el año 2004 Leticia Salomón publicó el texto “El desempeño policial y la satisfacción de la ciudadanía”, a instancias del programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (Pnud) en Honduras. Para el desarrollo de este tema se refirieron a un punto clave de la relación Policía-comunidad, como es la imagen policial y su legitimidad ante la ciudadanía, lo cual está vinculado a la percepción de ésta sobre la criminalidad y la eficiencia con que la Policía se enfrenta a ella.

Para lograr esta aproximación se realizó⁴ una pequeña encuesta en octubre del 2003 en cuatro ciudades del país, Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba y Danlí, la cual incluyó tres ejes temáticos: percepción ciudadana, victimización y percepción y auto percepción policial, y tres grupos de estudio: ciudadanos que no han sido víctimas de la delincuencia, ciudadanos que sí lo han sido y policías de posta, calles y patrullas.

La situación no es fácil para las más altas autoridades en materia de seguridad, porque la institución arrastra graves deficiencias en materia de ineficiencia, corrupción, falta de recursos, ausencia de perfiles policiales adecuados y otras que

⁴ SALOMÓN LETICIA. Consultora. El desempeño policial y la satisfacción de la ciudadanía. Programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD). Tegucigalpa, Honduras. Febrero del 2004.

atentan contra cualquier disposición oficial de hacer las cosas bien y disminuir las reservas naturales que la ciudadanía siente hacia la Policía.

Un paso muy importante sería que las autoridades de la Secretaría de Seguridad se desprendieran de la visión policial de la inseguridad y asumieran, aunque sea como ejercicio metodológico, la visión ciudadana sobre la misma. Ello permitiría entender mejor algunas reacciones, comentarios y, sobre todo, algunas percepciones que, como las que se presentan en este estudio, conllevan el propósito de motivar importantes cambios en lo que pudiera definirse como una política o, en su ausencia, como una estrategia de seguridad.

La coincidencia entre percepción y realidad, es decir la percepción real de la magnitud de la criminalidad, es propia de los expertos, estudiosos del tema y de los mismos operadores de justicia (policías, fiscales, defensores, jueces).

Estos tienden a tener una opinión más objetiva de la realidad, 5 con la que reconocen los esfuerzos gubernamentales y de los operadores y las dificultades o peligros en los que se manejan. Lo anterior debe servirnos para mediatizar algunas afirmaciones o para ubicarlas en su verdadero contexto.

Por ejemplo, si la gente percibe que la Policía es corrupta, no significa que, necesariamente, la Policía sea corrupta; situación que es similar a decir que, si la gente percibe que la criminalidad ha aumentado, no es que en realidad haya aumentado; o si cree que los policías son cómplices de la delincuencia, es que en realidad lo son.

Lo importante aquí es el mensaje que esto envía a los tomadores de decisiones y lo que la gente espera de ellos para sentirse más tranquila en cuanto al manejo gubernamental de la inseguridad.

Podría ser, por ejemplo, que se requiera enviar un buen mensaje sobre la decisión, al más alto nivel, de supervisar, controlar y sancionar a los policías que comenten irregularidades en perjuicio de la ciudadanía, o que se requiera un mayor acercamiento a la ciudadanía para que conozcan más de la Policía y para que recuperen la confianza y el sentido de protección.

Lo importante a destacar es que, si la ciudadanía expresa una percepción negativa de determinada institución, en este caso de la Policía, es por alguna razón concreta que debería establecerse, y no debe descalificarse diciendo que la gente es malagradecida, que no valora el esfuerzo de la Policía o, en el peor de los casos y en el mejor estilo militar, que existe una campaña de descrédito en contra de la institución, que proviene de sectores que la adversan.

La relación existente entre la realidad y la percepción de la misma⁵, está separada muchas veces por una línea tan imperceptible que muchas veces queda oculta. Son muchas las mediaciones que se cruzan entre una y otra, que fácilmente se sacan conclusiones equivocadas.

Por ejemplo, una cosa es que haya altos niveles de criminalidad en el país, la ciudad o la colonia, y otra, que la situación sea casi insostenible y que se crea que estamos en el punto más alto de la inseguridad.

Lo anterior puede estar relacionado con varios factores, entre ellos, la realización de actos delictivos de gran envergadura y mucha atención por parte de los medios de comunicación; la ineficiencia de la Policía y de los restantes operadores de justicia para enfrentar exitosamente la criminalidad, el descreimiento generalizado en las instituciones, la “cercanía” de los hechos criminales (en el barrio, el vecino, la pulpería, el tío, la madre, etc.) y la violencia asociada a la realización de los mismos.

El desarrollo de este trabajo ha pretendido encontrar los ejes de la preocupación central que es “El desempeño policial y la satisfacción de la ciudadanía”, situación que ha permitido reflexionar sobre la percepción ciudadana en torno a importantes temas que tienen que ver con la imagen y la legitimidad de la institución policial ante la ciudadanía.

La principal conclusión es que la ciudadanía no se encuentra satisfecha con el desempeño de la institución que está llamada a garantizar su seguridad. Siente que existen problemas de gravedad diversa que no están recibiendo la atención de las máximas autoridades de la Secretaría de Seguridad, del Gobierno y del Congreso

⁵ Ibíd.

Nacional y cree que ya es hora de introducir los cambios necesarios para mejorar el desempeño y la credibilidad.

En el año 2011 el departamento de Estado de los Estados Unidos publicó el volumen 15, número 10 de *eJournal USA* titulado “Una policía que vigile y proteja con eficacia y ética”. En palabras de Joseph McNamara cada nación tiene por delante la gran tarea de hacer respetar un código de ética en el desempeño de sus agentes de policía. Es una tarea más ardua en esta profesión que en otras debido. A que la policía opera en condiciones poco usuales. Los cargos superiores de la administración policial no hacen una supervisión directa del trato entre los agentes de patrulla y los detectives con el público, y sólo se puede esperar que el comportamiento de los agentes sea ético.

Cuando se ha cometido un delito atroz⁶, el público puede exigir que la policía tome represalias “sin importar lo que tenga que hacer” para resolverlo, y ejerce presión para que se use fuerza excesiva. En algunas ciudades, los funcionarios corruptos de gobierno presionan a la policía para que protejan sus actividades delictivas o cobren dinero por ellos. El oficial de policía depende de sus colegas para intercambiar información que facilita su trabajo y, en muchos casos, para evitar ser herido o asesinado por un sospechoso.

Para mantener las buenas relaciones entre sí, es probable que los agentes del orden observen un Código de Silencio o Cortina Azul. Estas son las palabras que se utilizan en Estados Unidos para referirse al acuerdo implícito y vigente que impide que se denuncien las faltas éticas de compañeros policías a sus superiores en la cadena de mando. La investigación del comportamiento inadecuado de los agentes se dificulta si cada oficial adopta el Código de Silencio.

Como encargada de aplicar la policía desempeña un papel crucial en la preservación de la democracia. En las sociedades democráticas los ciudadanos conceden mayor autoridad a la policía para vivir en una comunidad segura. Se le

⁶ PROGRAMAS DE INFORMACIÓN INTERNACIONAL. Una policía que vigile y proteja con eficacia y ética. Editor, *eJournal usaip/pubj sa-5*, Untad States of América. Abril 2011.

concede a la policía el poder de detener, registrar y arrestar a las personas y de usar legalmente la fuerza física cuando lo requieran las circunstancias.

A cambio, los departamentos de policía deben asegurarse de que los oficiales cumplen las normas éticas más estrictas. Cuando no lo hacen, se rompe la confianza entre ciudadanía y policía, debilitando el contrato social tácito que es la base de la democracia. En este número de eJournal USA se examina las maneras en que los ciudadanos y la policía se esfuerzan para sostener dicho contrato social.

El mencionado Joseph McNamara describe en estas páginas cómo en sus primeras experiencias, como patrullero novato en el barrio de Harlem, en Nueva York, le sirvieron mucho durante su gestión como jefe de policía para establecer relaciones de confianza con las comunidades minoritarias en Kansas City, Missouri y San José, California.

Observa que “no es suficiente aprender sobre las culturas de las comunidades que la policía atiende. Los departamentos de policía también tienen culturas que deben ser estudiadas... y algunas veces cambiadas⁷. En muchos casos la resistencia de las organizaciones al cambio ha frustrado los esfuerzos de reforma policial. El profesor Eugene O’Donnell sostiene que uno de los problemas es que la mayor parte de los departamentos de policía están organizados conforme a un modelo militar, mientras que los oficiales necesitan adoptar las normas éticas fundadas en los derechos y dignidad humana de todos los ciudadanos.

En un ensayo relacionado, el sociólogo James Q. Wilson concuerda con O’Donnell y señala una deficiencia importante de este método: dado que los oficiales de patrulla interactúan con el público sin supervisión directa, “debe confiarse en que se comportan de una manera ética apropiada.

Las reformas policiales históricamente se debieron a incidentes individuales, dejando de lado los problemas de organización subyacentes. Charles Campisi, director de la Oficina de Asuntos Internos del Departamento de Policía de Nueva

⁷ Ibíd. Pág. 6

York, escribe de la manera en que el departamento ha desarrollado mecanismos administrativos para cambiar la manera en que la policía se vigila a sí misma.

Así mismo, el criminólogo Samuel Walker y la periodista Andrea Lorenz recuerdan cómo la paliza a Rodney King, ocurrida en 1991, impulsó al Departamento del Alguacil de Los Ángeles a encabezar lo que muchos expertos describen como “la forma más efectiva que existe de supervisión policial por parte de la ciudadanía”.

Los esfuerzos de Estados Unidos para alentar la vigilancia ética y efectiva de la policía tienen paralelos en otros países. En Mixco, un suburbio pobre de la Ciudad de Guatemala, la policía se está ganando la confianza de los miembros de la comunidad y ha reducido la delincuencia

Desde que se inició el programa de Precinto Modelo en 2009, la cantidad de homicidios ha bajado el 11 por ciento y los delitos criminales en general alrededor del 23 por ciento. Un elemento clave del éxito del programa reside en el reclutamiento y entrenamiento de los oficiales de policía. La capacitación de los oficiales es también el foco de la Academia Internacional de Policía en Gaborone, Botswana.

La Academia brinda cursos de contraterrorismo, investigación criminal, administración de casos, manejo de evidencia y otros aspectos de las labores policiales a las policías de 29 países africanos. En Estados Unidos y en otras partes del mundo, el éxito de la supervisión por parte de la comunidad reside en la relación recíproca entre la policía y la ciudadanía cuya seguridad garantiza. Cada uno de los ensayos en este volumen explora un aspecto diferente de esa relación.

Otro trabajo es la tesis doctoral titulada Calidad policial y ciudadanía, desarrollado por Salvador Rodríguez Fernández para la Universidad Autónoma de Barcelona en el año 2013. En este trabajo de investigación⁸ se trata de contrastar dos modelos de servicio público en la policía local en base a la suposición del agotamiento del modelo de gestión y de relación laboral fordista-taylorista, orientado a la óptica del

⁸ RODRIGUEZ FERNANDEZ SALVADOR. Calidad policial y ciudadanía – tesis doctoral Universidad Autónoma de Barcelona, 2013.

servicio público policial y que sitúa la calidad del servicio como el eje central de las reformas en la gestión pública.

Hablar de sistema de gestión de la calidad en la policía local es referirse a la forma como una organización policial realiza la gestión del servicio público asociado a la calidad. Para ello hemos de afirmar que la Gestión de la Calidad en la Policía Local es un modelo de hacer servicio, y como tal, interactúa desde un conjunto de propuestas acerca de cómo lo ha de desempeñar un área de la administración pública para crear valor para sus ciudadanos y organizaciones sociales dando confianza a los receptores del servicio público de policía.

Uno de los elementos que llamó la atención, es la percepción de que existe una mala gestión dentro del propio colectivo es mucho mayor en las policías locales no certificadas que en las certificadas y esto es debido a la poca transparencia que existe en las no certificadas con relación a la adecuación de los puestos de trabajo.

En sentido amplio, hay que señalar, que, en las últimas décadas, con el objeto de incrementar la calidad del servicio que prestan los funcionarios policiales y la capacidad en los sistemas, han ido apareciendo diferentes enfoques y técnicas.

Conviene precisar que estos enfoques se legitiman bajo la constancia de que en el Servicio policial cada uno de sus funcionarios se encuentran bajo presión constante para implementar sistemas de gestión de muy dudoso resultado eficiente con el fin de mantener o incluso incrementar los resultados

Y es que cada vez más, las policías locales que orientan su objetivo en dar un servicio de calidad a sus ciudadanos, a la vez que mejorar sus resultados de imagen, adoptan un modelo de gestión por procesos. Fenómenos que en el pasado eran excepcionales, actualmente no tienen importancia, se desarrollan en entornos que cambian rápida y constantemente.

Para calibrar el éxito en ésta forma organizativa, los ciudadanos deben estar dispuestos a pagar por el servicio que la administración ofrece (tasas policiales por servicios anexos como atestados policiales), debiendo decir, que todo ello depende

en buena medida, de la percepción del ciudadano sobre el valor de lo que le es ofrecido.

En cuanto a los antecedentes nacionales son también importantes para contextualizar la problemática y ahondar un poco más en el entendimiento de las situaciones vinculadas a la ética policial. Wilford, Méndez Rojas y José Aristóbulo Salazar Rodríguez publicaron el trabajo de grado para optar al título de Magíster en Política Social, denominado “Relación de la policía con el resto de la sociedad: práctica policial, territorio y Bios”, con la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

Esta investigación⁹ tuvo como finalidad el indagar más a fondo a cerca de la relación de la Policía Nacional de Colombia con la sociedad. En este sentido, se trazó como objetivo de investigación el hacer una revisión arqueológica a partir de 1991 de lo que es hoy la institución de la Policía en Colombia, para poder establecer con una serie de herramientas conceptuales y teóricas la relación entre Policía-Territorio y Bios y definir líneas estratégicas desde la perspectiva de seguridad que fortalezcan el vínculo de la Policía con la sociedad.

En primer lugar se pudo establecer que es necesario el cambio de mentalidad que se tiene con respecto a la función que la Policía Nacional de Colombia, pasar de una percepción militar hacia un condición netamente policial, este debe ser considerado bajo el eje temático Bios, con los parámetros que delimitan a la práctica Policial y su entorno, así, las prácticas expuestas en la Constitución Política de Colombia para la Institución establecen que en un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana,.

El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado; la Institución debe velar por el mantenimiento de las

⁹ MÉNDEZ ROJAS WILFORD. RODRÍGUEZ SALAZAR JOSÉ ARISTÓBULO. Relación de la policía con el resto de la sociedad: práctica policial, territorio y Bios. Monografía de grado para optar al título de Magister en Política Social. Pontificia universidad javeriana. Bogotá D.C 2010.

condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, asegurando que los habitantes de Colombia convivan en paz.

Bajo esta premisa, el principal derecho, la vida se ha vuelto ahora un objeto del biopoder, y ha llegado al límite que se manipula el conflicto armado interno del país con la vida propia de los actores del mismo, y lo que es peor aún, con la vida de la población.

Por tal razón, los miembros de la Policía Nacional de Colombia deben ser por esencia los principales garantes del derecho a la vida, de los derechos fundamentales, de los derechos sociales; y esto se logra con alto nivel de responsabilidad, de comprometimiento y de cambio de mentalidad con respecto al habitante de Colombia en dos ámbitos.

El primero tiene que ver con la concepción que los miembros de la Institución tienen acerca del ciudadano, el cual debe dejar de ser el “civil”, ciudadano sin derechos, sin poder, el simple cliente externo que requiere de los servicios de policía esporádicamente o el infractor que aun cuando tiene deberes sociales siempre será el delincuente depositario de todo el peso de la ley, de la fuerza policial represiva al servicio del Estado.

Este cambio de mentalidad debe ser interiorizado desde el mismo proceso de incorporación y afianzado durante la instrucción policial que se imparte a los miembros de la Institución; el proceso de interiorización debe partir de la identificación de los valores éticos y sociales de los aspirantes a policías, mediante evaluaciones más exhaustivas con el objetivo de establecer los parámetros que la institución requiere y los que el ciudadano está dispuesto a ofrecer al convertirse en miembro de la institución policial.

La profesión de Policía exige que los aspirantes posean virtudes propias de la vocación del servicio, y que las pueda poner en práctica aun en momentos adversos. Durante el proceso de instrucción policial inicial se debe potencializar las condiciones de servicio que el aspirante tiene, siempre bajo un marco de disciplina

policial coadyuvando con esto al distanciamiento de la formación militar, la cual no aporta substancialmente con la función propia del servicio policial.

Un segundo ámbito, consistirá en la formación de la ciudadanía, la cual debe incidir directamente en la concepción de la función de Policía. En esta intervención sobre el Bios, los miembros de la sociedad deben ver al policía como otro ciudadano, investido de autoridad, el cual vela por la defensa de los derechos fundamentales.

Esta formación debe ser promovida por la Institución Policial desde los planteles educativos de nivel básico, medio y universitario, formación que consistirá en la motivación hacia los valores morales y éticos, los cuales se constituirán en el insumo primario para la tolerancia; preceptos definitivos en el respeto de los Derechos Humanos.

De esta manera, con este ajuste¹⁰ en lo que respecta a la doctrina policial se estaría potencializando el servicio de policía a nivel táctico en el Nivel Ejecutivo y estratégico en el nivel de Oficiales; por cuanto el servidor público conocería mejor los problemas sociales, las reacciones propias de la sociedad y los problemas en su entorno.

Además, tendría más tiempo inmerso en la comunidad, ya que el tiempo que emplea estudiando en la universidad le aportaría no solo en la parte académica, si no que tendría un aprendizaje de vivencias en comunidad, de tolerancia, entendería mejor las motivaciones que llevan a los jóvenes a tomar ciertas determinaciones que resultan extrañas para el contexto policial.

En la sociedad actual, los requerimientos mínimos para ejercer cualquier profesión han cambiado, siendo más exigentes cada vez más; y ya que la profesión de Policía exige más que cualquier otra profesión, esta no debería ser inferior en cuanto los requerimientos de ingreso

Como complemento de la profesionalización, se debe establecer dentro de las prioridades académicas propias de la instrucción policial, las prácticas relacionadas con el componente social, es decir, así como en el último semestre de instrucción,

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 75

el aspirante a policía realiza las prácticas de vigilancia como complemento a su formación policial, este debería realizar prácticas directas de tipo social, las cuales servirán como aproximación del nuevo policial a la sociedad.

Las prácticas de tipo social podrían ser de tipo pedagógico, en las instituciones de enseñanza primaria, secundaria y universitaria; en las cuales se debe enseñar los derechos y deberes que los ciudadanos tienen.

También la práctica de tipo social policiva puede estar enfocada hacia problemas sociales muy definidos, como por ejemplo la problemática social que genera el embarazo en adolescentes, los problemas que genera el desempleo en ciertos barrios marginados, las condiciones sociales y sus relaciones que son provocadas por el fenómeno del desplazamiento y la actitud intolerancia que se genera por algunos usuarios de las vías públicas.

En el 2013 Miguel Emilio La Rota Uprymny y Carolina Bernal dieron a conocer el trabajo “Seguridad, policía y desigualdad encuesta ciudadana en Bogotá, Cali y Medellín” Este documento¹¹ hace parte de un proyecto financiado por la Open Society Foundations, mediante el cual se investiga la relación entre las políticas de seguridad y la desigualdad en Colombia.

El proyecto buscaba:

- a) analizar las diferentes relaciones teóricas y empíricas entre estas dos variables.
- b) identificar empíricamente si las políticas de seguridad inciden de manera desigual y desproporcional entre distintos grupos poblacionales, en particular aquellos con mayores niveles de vulnerabilidad, y
- c) hacer recomendaciones de política pública dirigidas a alcanzar programas efectivos en el tratamiento de las conductas delictivas y, a la vez, que eviten afectar desproporcionadamente a grupos vulnerables, y favorezcan la igualdad de todos los grupos poblacionales.

¹¹ LA ROTA UPRIMNY MIGUEL EMILIO. BERNAL URIBE CAROLINA. Seguridad, policía y desigualdad encuesta ciudadana en Bogotá, Cali y Medellín. Impresión Ediciones Antropos Primera edición Bogotá, D.C., octubre de 2013

Este documento responde a la necesidad de tener información generalizable acerca del comportamiento de la policía frente a la población civil, identificada en la primera parte del proyecto. Tras analizar la normatividad penal, los niveles de reclusión carcelaria, la efectividad de la investigación penal y el juicio, y el comportamiento policial, nos concentramos en la política policial que constituye un eslabón primordial en el impacto que tiene la política de seguridad respecto de personas de diversos grupos vulnerables.

Del examen de la información cualitativa acerca del comportamiento policial se concluye que la ausencia de datos confiables para la evaluación del desempeño policial es el obstáculo más importante para realizar el diagnóstico acerca de la relación entre políticas de seguridad y desigualdad.

En el año 2014 Adriana Duque Aristizábal y Joana Astrid Tamayo Gutiérrez publicaron con la Universidad de Manizales el trabajo de especialización en Gerencia para el Talento Humano, titulado : la ética de cara al servidor público; un reto para gestión humana.

Este trabajo¹² se realizó con el fin de establecer los factores que llegan a ser concluyentes para los funcionarios y contratistas de la entidad al momento de tomar decisiones tanto laborales como personales dentro del desarrollo normal de sus deberes, lo cual cobra importancia de acuerdo a los principios éticos que para ellos son determinantes y establecer un diagnóstico acerca de las variables que influyen de alguna manera en el clima organizacional de Infi-Caldas y de acuerdo a los planteamientos que se realizan a partir del Código Ético de la entidad.

El Código de Ética se considera como un documento que no necesariamente es físico y proferido por un área específica de la entidad, sino por el contrario un código

¹² DUQUE ARISTIZABAL ADRIANA. TAMAYO GUTIERREZ JOANA ASTRID. Trabajo de grado: la ética de cara al servidor público; un reto para gestión humana. Universidad de Manizales especialización gerencia del talento humano. 2014.

que contempla las principales directrices de comportamiento que deben obedecerse y acatarse al momento de desempeñar una función.

Sin embargo, es importante reforzar constantemente los valores y principios institucionales, pues este tema no ha sido abordado de la forma en que debería hacerse, pues no se tienen unas políticas claras establecidas al interior de la empresa relacionadas con la implementación, socialización, actualización del Código de Ética empresarial, lo que en futuro podría ser contraproducente.

Aunque si bien es cierto, siempre debe tenerse presente la bondad de las personas, valores que antes eran reconocidos y respetados, universalmente van perdiendo fuerza en nuestra sociedad, en un mundo cambiante donde el hombre cada vez empieza a preocuparse menos por su semejante y más por sobrevivir y proteger a los suyos, por lo cual debemos preguntarnos entonces sí.

En ese orden de ideas, principios y valores éticos propios del ser humano irán perdiendo importancia y desapareciendo al mismo tiempo. Por fuera de la obviedad, habrá que afirmar categóricamente que la respuesta no es tan sencilla, ya que no se puede simplemente, por no encontrarse establecidos dentro un Código de Ética Empresarial, desconocer los principios enunciados, y que es lo que nos ha llevado al interrogante del inicio.

Un llamado pues, primero, a entender que las transformaciones que deseamos que se experimenten en nuestra empresa, no podemos esperarlas de los demás, cuando nosotros mismos aún no hemos dado el primer paso; y en segundo lugar, a entender que valores intrínsecos en nosotros jamás podrán desconocerse por otros, siempre y cuando, en nuestro interior, permanezcan vivos y sean nuestro modelo de comportamiento.

2.3.2 .TEORÍA DE LA ÉTICA

Cuando se habla de forjarse un carácter no solo hay que referirse a las personas sino también a las sociedades y a las actividades profesionales como es el caso que nos ocupa, la profesión policial. También las profesiones pueden adquirir un carácter u otro dependiendo de los valores que incorporen, de los hábitos que

asuman y ese carácter influye en el de las personas que ejercen la profesión y viceversa.

Porque como dice Adela Cortina¹³ “las personas se hacen moralmente en sus profesiones, al menos en parte, y estas últimas toman un cariz u otro según las personas que las ejercen”.

Sin embargo, aunque moral y ética a menudo se usan como sinónimos, en el campo de la filosofía se distinguen para referirnos a dos niveles distintos de reflexión: la moral, al nivel de la vida cotidiana, en el que las personas tienen sus referentes morales porque creen que unos valores y unas normas humanizan más que otros; y, la ética, al nivel de la reflexión filosófica, en el que la filosofía moral o ética, piensa sobre la moral vivida en la vida cotidiana.

Para Adela Cortina¹⁴, la ética tiene tres tareas:

1. Dilucidar en qué consiste la moral, que no se identifica con los demás saberes prácticos (con lo jurídico, lo político o lo religioso), aunque esté estrechamente conectado a ellos.
2. Intentar fundamentar la moral; es decir, inquirir las razones para que haya moral o bien denunciar que no las hay. Distintos modelos filosóficos, valiéndose de métodos específicos, ofrecen respuestas diversas, que van desde afirmar la imposibilidad o incluso la indeseabilidad de fundamentar racionalmente lo moral hasta ofrecer un fundamento.
3. Intentar una aplicación de los principios éticos descubiertos a los distintos ámbitos de la vida cotidiana.

No hay que esperar de la ética que elabore “recetas” para resolver los problemas, pero sí orientaciones para afrontar con altura humana los problemas que preocupan a la humanidad, por eso en el cuadro del comienzo del apartado se dice que la ética orienta la acción humana.

¹³ ADELA CORTINA, P. ARROYO. Ética y legislación en enfermería, Madrid, McGraw-Hill, 1996, p. 34

¹⁴ ADELA CORTINA, Ética mínima, cap.3; íd., Ética sin moral, Tecnos 2008, cap.1.

Para aclarar cómo orienta la ética la acción humana nos puede venir bien distinguir entre la ética y la legislación (derecho). Tanto la ética como la legislación pertenecen al conjunto de saberes prácticos porque tratan de orientar la acción y tienen su razón última de ser en el hecho de que los seres humanos son seres libres, capaces de orientar su conducta en un sentido u otro.

La diferencia, en primer lugar, radica en la forma de orientar la acción porque la ética tiene la capacidad de orientar la conducta desde dentro y la legislación desde fuera, es decir, que en la ética es cada persona la que internamente se convence de que determinadas acciones humanizan y otras deshumanizan, y en la legislación jurídica es el poder legislativo el que promulga las leyes y el poder judicial el que tiene capacidad de sancionar su incumplimiento.

La ética puede dar apariencia de debilidad al depender de la libertad interna de las personas, en general, se cree que esa dependencia garantiza menos el cumplimiento de sus orientaciones que la legislación.

Es sabido que, ante los delitos, ante las corrupciones profesionales, etc., lo que se suele pedir son dos cosas: leyes más adecuadas y castigos. La gente parece que confía más en las leyes y en las sanciones para acabar con los males. Y, sin embargo, esto se puede defender sólo en parte. Por un lado, es cierto que las leyes son indispensables y también lo son las sanciones cuando se ha producido un daño a una persona.

Pero también es verdad que a los poderosos no les resulta difícil eludir las leyes, que manipular datos es sencillo para determinados expertos... y por eso, únicamente la convicción moral de que unas formas de actuar son más humanizadoras que otras pueden ser garantía de que las personas actúen en ese sentido.

Decir a los ciudadanos que confíen en el cuerpo policial no es la solución cuando las actitudes de los policías no se corresponden con una profesión vocacionalmente ejercida. Tampoco es solución engrosar el código penal.

Para Adela Cortina¹⁵: “el auténtico futuro de una profesión consiste no en aumentar la legislación, sino en crecer en autonomía: en ir incorporando convicciones y hábitos humanizadores, en vez de convicciones y hábitos deshumanizadores: en ir encarnando los valores y actitudes que hacen posible alcanzar el fin por el que esa actividad profesional existe.”

La tercera tarea de la ética según Adela Cortina: “Intentar una aplicación de los principios éticos descubiertos a los distintos ámbitos de la vida cotidiana” es la que nos conduce a hablar de la ética de la policía, una ética que se incluye en el ámbito de la ética de las profesiones que a su vez forma parte del conjunto de las éticas aplicadas que en las últimas décadas se han puesto de actualidad.

El auge de las éticas aplicadas y, especialmente, de las éticas de las profesiones pone en evidencia que aunque es muy importante la moral individual, es decir, las opciones que una persona realiza siguiendo los valores que prefiere, esta ética individual tiene que complementarse con una ética de las actividades sociales, entre las que destacan, las profesiones, y, por supuesto también, de las instituciones, porque la ética individual resulta insuficiente para resolver los problemas que surge en la convivencia.

Cada actividad y cada institución adquieren su sentido al intentar conseguir unas metas u otras y las personas que ingresan se ven obligadas a trabajar por esas metas. De ahí que pueda decirse que “si la ética de las personas consiste en forjarse un carácter, también las actividades e instituciones tienen que forjarse un carácter que les permita alcanzar sus fines¹⁶

La ética aplicada se ha ido convirtiendo en una necesidad que se satisface poco a poco cuando surgen comités de ética, auditorías éticas, memorias de responsabilidad social... en distintos ámbitos sociales y profesionales, como los comités asistenciales de ética en centros hospitalarios, o las auditorías éticas realizadas a algunas empresas, o memorias de responsabilidad social de la policía local, tal como proponemos en el presente trabajo.

¹⁵ Adela Cortina, *Ética y legislación en enfermería*, Madrid, McGraw-Hill, 1996, p. 36

¹⁶ *ibíd.*, p.37

Las éticas aplicadas exigen una labor interdisciplinar que debemos llevar a cabo los expertos en las distintas profesiones junto a los filósofos morales o éticos. A la ética le corresponde diseñar un marco de aplicación de los diversos principios, procedimientos y valores, aunque no la solución de los problemas concretos, que corresponden en realidad a quienes tienen la responsabilidad directa de resolverlos, en el caso de la ética de las profesiones a los profesionales correspondientes, en nuestro caso a los policías.

La ética aplicada acude a los distintos ámbitos de la vida social y trata de captar en ellos los principios éticos, que se modulan de forma distinta según el ámbito en que nos encontremos. Porque cada campo de problemas tiene su propia especificidad, pero también existe una “melodía común” a los distintos campos, que se expresa en distintas variaciones en función del ámbito de que se trate. El marco ético de cada actividad social tiene que contemplar al menos cinco puntos de referencia:

- 1) Las metas sociales por las que cobra su sentido.
- 2) Los mecanismos adecuados para alcanzarlas en una sociedad moderna.
- 3) El marco jurídico político correspondiente a la sociedad en cuestión, expresado en la constitución y en la legislación complementaria.
- 4) Las exigencias de la moral cívica alcanzada por esa sociedad, y las exigencias de una ética crítica planteadas por el principio de la ética discursiva.”¹⁷

Un principio que dice que “Sólo pueden pretender validez las normas que encuentran (o podrían encontrar) aceptación por parte de todos los afectados, como participantes en un discurso práctico

¹⁷ A. CORTINA Y D. GARCÍA-MARZÁ., Razón pública y éticas aplicadas, Tecnos, Madrid, 2003, p.32.

En la toma concreta de decisiones los argumentos que se aporten para justificar tales decisiones deberán tener en cuenta la actividad de la que nos ocupamos, en nuestro caso la policial, y la meta por la que esta actividad cobra su sentido; los valores, principios y actitudes que es menester desarrollar para alcanzar la meta propia, que surgen de la aplicación del principio dialógico en esta actividad concreta; los datos de la situación, que debe ser descritos y comprendidos del modo más completo posible; y las consecuencias de las distintas alternativas.

Las decisiones concretas son una cuestión personal, pero esto no significa que sea subjetiva. Sería subjetiva si no pudiera ser argumentada y, por tanto, no se pudiera compartir con otros, sin embargo, personal significa que es el sujeto el que responsablemente asume la responsabilidad, contando con argumentos que puede compartir con otros y que podrían llevarle a un acuerdo con otros en una situación racional de diálogo.

La idea de sujeto como interlocutor válido es la noción clave que ha de servir como trasfondo melódico común a todas las esferas de la actividad social, ya que en todas ellas son los afectados, en último término, los legitimados para exponer sus intereses y lograr que sean tenidos en cuenta los que sean universalizables.

La ética nos puede ayudar a descubrir que una sociedad democrática y plural exige un mínimo de coincidencias no alcanzadas a través de una negociación sino surgidas desde dentro de cada cual que nos permitan reconocer unos mínimos comunes morales válidos para todos. Los valores que componen ese mínimo común configuran la ética cívica, que es la piedra angular para elaborar las diversas éticas profesionales. Un mínimo moral que desde todas las profesiones se debe fomentar.

2.3.3 UN MARCO ÉTICO PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA INSTITUCIÓN.

De acuerdo con la Ley Orgánica 2 de 1986 los funcionarios públicos son responsables personal¹⁸ y directamente por los actos que en su actuación

¹⁸ LEY ORGÁNICA 2/1986, DE 14 DE MARZO. Reguladora de las fuerzas y cuerpos de seguridad “Artículo 5. [Principios básicos de actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad]

profesional llevaren a cabo, infringiendo o vulnerando las normas legales, así como las reglamentarias que rijan su profesión y los principios enunciados anteriormente, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial que pueda corresponder a las Administraciones Públicas por las mismas

El comportamiento ético de los funcionarios ¿queda debidamente ajustado con los principios básicos de actuación? Existen dos opciones fundamentales que condicionan a los seres humanos, una es personal y otra social. La acción personal queda sujeta a la realización y formación del yo como sujeto, como decía John Stuart Mill en el desarrollo de las capacidades intelectuales y morales.

La ética tiene que ver con el bien personal o felicidad. Con la opción social se toma la decisión de buscar el bien común, participamos en una actividad comunitaria. El bien común abarca la realización de las necesidades indispensables para vivir humana y dignamente. Ambas opciones son en realidad una misma opción que se expresa de dos maneras.

Es decir, que la ética tiene que ver con el compromiso de ser una buena persona, la cual pasa por la realización del bien común y la búsqueda de la plenitud de nuestra existencia. La policía debe tener una actuación responsable y comprometida ante la sociedad, su familia y ellos mismos, desarrollando con responsabilidad el servicio público encomendado.

¿Cuándo un individuo es responsable de sus actos morales? Aristóteles propone dos condiciones fundamentales:

Que el sujeto no ignore las circunstancias ni las consecuencias de su acción, es decir, que su conducta tenga un carácter consciente.

Que la causa de sus actos esté en él mismo (causa interior), y no en otro agente (causa exterior) que lo obligue a actuar de cierta forma, pasando sobre su voluntad, es decir, que su conducta sea libre.

Debemos hacer mención de que el hecho de eximir a un sujeto de la responsabilidad moral de una de sus acciones, no necesariamente implica liberarlo de una responsabilidad jurídica. El ser humano vive eligiendo entre posibilidades; es decir,

mediante decisiones. El ser humano tiene el poder o la capacidad de optar entre diversas alternativas que se le presentan.

Dentro de los límites de lo humano, el hombre tiene la necesidad de elegir entre "ser esto" o "ser lo otro"; de ahí que cada acción que lleve a cabo sea una decisión que tiene que tomar, y cada decisión aumenta su ser, lo va formando.

Por otro lado, la responsabilidad del hombre estriba en el hecho de que él tiene que responder por lo que es (lo que ha hecho de sí), tanto ante los demás como ante sí mismo, ya que lo que el individuo es, resulta de lo que ha hecho.

Esto quiere decir, que cuando elegimos una opción entre varias, ésta puede tener consecuencias buenas o malas, y el resultado es atribuible al sujeto que la realiza, es decir, si elijo hacer acciones buenas, por ende, me considero como una persona buena, "soy lo que elijo hacer".

La Responsabilidad estriba en que el sujeto que realiza un acto, debe dar cuenta de él, ya sea participando de los beneficios, o bien, reparando los daños ocasionados por dicho acto. No a todas las acciones del ser humano se les puede atribuir responsabilidad moral.

2.3.4 ÉTICA Y DERECHO: EL PAPEL DE LOS CÓDIGOS ÉTICOS

Una de las tareas de la ética es la de dar las razones de por qué nos imponemos obligaciones, su fundamentación moral y el por qué actuar moralmente. En nuestra vida nos imponemos actuaciones a las que intentamos darle significado ético, intentamos que a través de ésta nos autoimpongamos obligaciones, existencia de motivos para actuar bien. Por eso atribuimos a la ética la tarea de averiguar las buenas razones que nos impulsan a limitar nuestra conducta. Dice Losé Luis Aranguren:

"La ética, ya desde su principio, desde la primera gran obra que creó hasta su nombre, el famoso libro de Aristóteles, no ha hecho sino esto: ponernos en contacto con el gran repertorio de valores posibles de la humanidad. Así en las primeras frases de su libro, el maestro viejo de Grecia emplea una fórmula encantadora para

definir la ética: 'Busca el arquero un blanco para su flecha, ¿y no lo buscaremos para nuestras vidas?'

“La ética, considerada en sí misma, es primariamente personal. Es cada hombre quien, dentro de la situación en que, en cada momento de su vida, se encuentre, ha de proyectar y decidir lo que va a hacer¹⁹.”

Esta reflexión se debe traducir en las prácticas profesionales orientadas hacia el bien común social. Reflexión que nos deberá conducir a unos criterios deontológicos, que establezcan los deberes de cada profesión. Pero dentro de esta reflexión cabría dos tipos de deber: el deber moral y el deber jurídico. La predominante dimensión mora²⁰ que ha tenido tradicionalmente el problema de la obediencia a las leyes sigue gravitando todavía sobre el tema del deber jurídico, hasta el punto de que el deber moral actúa como referencia permanente de la mayor parte de los estudios especializados sobre el deber jurídico.

En este sentido, puede ordenarse en dos grandes direcciones: la que lo entiende según la modalidad del deber moral (o lo identifica con el deber moral), y la que lo explica según un sentido radicalmente alejado de cualquier tipo de implicaciones morales.

Blaise Pascal hace pensar en la fuerza, y en la justicia, con dos luminosas frases: “La justicia sin la fuerza es impotente, y la fuerza sin la justicia es tiránica”. “Al no poder conseguir que sea forzoso obedecer a la justicia, se ha hecho que sea justo obedecer a la fuerza”.

Según Laun para que el derecho sea una verdadera norma de conducta e imponga auténticos deberes a los particulares es necesario que éstas se acepten en conciencia, convirtiéndolas así en normas autónomas.

¹⁹ Aranguren, J.L. “Ética y Política”, Ediciones Orbis, 1985, pág. 11. Este libro procede de un curso monográfico que con el mismo título impartió el profesor Aranguren en la Facultad de Filosofía y Letras en el curso académico 1960- 61.

²⁰ Fernández-Galiano, A. y De Castro Cid, Benito. Lecciones de Teoría del Derecho y Derecho Natural. 2001 Universitas. p.302.

De lo contrario, lo que se llama Derecho positivo no es más que una expresión del poder que domina en la sociedad y los deberes jurídicos son simples imposiciones de ese poder sobre la débil voluntad de los ciudadanos.

A la hora de pensar en un código ético, debemos tener claro qué tipo de respuesta o relación tenemos intención de obtener. Sabemos que la confianza y el diálogo son instrumentos básicos para que esa respuesta sea la correcta, y al mismo tiempo se legitime, no solo a la hora de ponerla en práctica, sino a la hora de ser cuestionada o criticada por las partes. Los códigos éticos deben ser compromisos con la sociedad, modos de actuar consensuados que se fundamenten en la confianza y la responsabilidad, no códigos ni reglamentos que se basen únicamente en el derecho ya que, como venimos diciendo en este trabajo, su aplicación de forma general en ocasiones no es todo lo equitativo que se pretende. Cuanto más claros estén más capaces seremos de actuar conforme a ellos y, en definitiva, de actuar éticamente. No basta que el Policía sepa lo que tiene que hacer, hay que saber qué se debe hacer para que el Policía haga lo que conviene a la sociedad. También saber qué no le conviene a la sociedad

2.4 MARCO CONCEPTUAL

2.4.1 ETICA POLICIAL²¹

Se ocupa de las normas de la conducta de los cuerpos encargados de velar por el mantenimiento del orden público. Ética proviene del término griego “ethos” que se traduce como carácter o modo de ser. Y moral del término latino “mos-moris” que es costumbre y también carácter.

Así, tanto la ética se refiere a las costumbres y al carácter de las personas y de las sociedades. Como decía Aranguren, se refieren al tipo de costumbres y prácticas que nos van forjando el carácter Y cuando se habla de forjarse un carácter no solo hay que referirse a las personas sino también a las sociedades y a las actividades profesionales como es el caso que nos ocupa, la profesión policial. También las profesiones pueden adquirir un carácter u otro dependiendo de los valores que incorporen, de los hábitos que asuman y ese carácter influye en el de las personas que ejercen la profesión y viceversa.

2.4.2 ESTRATEGIA DE TRABAJO INSTITUCIONAL

Lidia Fernández²² la define como una práctica psicosocial destinada a colaborar en la superación de dificultades presentes en la organización, afirma que las prácticas de intervención permiten optimizar la relación entre sistemas, estructuras, estrategias, estilos, capacidades personales, colectivas e institucionales.

Estos desafíos requieren sin duda de gestores institucionales que desarrollen un liderazgo integral que articule lo pedagógico, administrativo-organizacional, político y comunitario. De alguna forma la gestión institucional, los enfrenta a la necesidad de aunar distintos niveles y requerimientos de la realidad, que refieren tanto a aspectos procedimentales como estructurales.

²¹ JOSÉ L. ARANGUREN, Ética, en Obras Completas II, Madrid, 1994, pp. (171-180.)

²² MARÍA INÉS VÁZQUEZ. Estrategias de intervención institucional. Universidad ORT Uruguay - 23(1999)

No debemos perder de vista, que aquellas instituciones que forman parte de un sistema, deben establecer y consolidar mecanismos de articulación, que faciliten la coordinación y los acuerdos entre los distintos sectores implicados.

2.4.3 PREVENCIÓN²³

Catalano y Dooley. Proponen dos tipos de prevención: Proactiva y Reactiva. La primera se orienta a estrategias de acción que intentan prevenir la ocurrencia de factores de riesgo; la segunda tiene como objetivo la preparación del sujeto para reaccionar de forma efectiva ante una situación de peligro. Esta prevención puede centrarse en:

- LA PREVENCIÓN PRIMARIA: Es un concepto comunitario, que implica contrarrestar las circunstancias perniciosas antes de que tenga la ocasión de producir enfermedad.
- LA PREVENCIÓN SECUNDARIA: Es aquella que tiene como objetivo la reducción de la enfermedad, haciendo descender la proporción de los casos declarados y nuevos a través del diagnóstico precoz y el tratamiento efectivo.
- LA PREVENCIÓN TERCIARIA: Es la que pretende reducir en la comunidad la proporción del funcionamiento defectuoso debido a enfermedades, por medio de la rehabilitación, para devolver al individuo su capacidad productiva.

²³ Tomado de MARÍA CRISTINA CORRALES: Desarrollo de la Guía 1. Seminario Permanente II, (2006)

2.4.4 CONVIVENCIA

Es la acción de convivir (vivir en compañía de otro u otros). En su acepción más amplia, se trata de un concepto²⁴ vinculado a la coexistencia pacífica y armoniosa de grupos humanos en un mismo espacio. “La conceptualización del término "convivencia" demanda de un análisis reflexivo sobre la búsqueda de una interacción pacífica entre los individuos como entes sociales (...).

Sin duda, una de las tareas educativas es educar en valores, para la paz, para el mejoramiento comunitario. Ello hace necesario incluir en nuestro vocabulario y en nuestra visión del proceso de enseñanza-aprendizaje el término "convivencia", lo cual, nos llevará a lograr un fin común. Con relación nuevamente al concepto “convivir”, considero que (...) es importante enfatizar la idea de "Convivencia para la Paz" para ser activos en las dimensiones formativas.

2.4.5 SEGURIDAD CIUDADANA

Expone Burgos y Tudela²⁵ que: “La seguridad, como expresión de una necesidad vital del ser humano, ha sido y es una de las preocupaciones centrales de nuestra sociedad y de los gobiernos desde la década pasada. Como construcción social y cultural, la seguridad constituye uno de los iconos de la crisis de la modernización y el desarrollo social, por cuanto en esencia implica certeza y ausencia de riesgo o amenaza”.

No obstante, más allá de su naturaleza, la seguridad debe ser entendida como un bien público, vinculando este concepto al moderno Estado de Derecho, enfoque a nuestro parecer esencial para establecer criterios y la construcción de políticas en esta materia.

No debe ser entendida como un fin en sí mismo, sino como una garantía para el ejercicio de los derechos y el logro del bien común. De allí surge el concepto de ‘seguridad ciudadana’ en oposición a la visión discriminatoria de seguridad nacional

²⁴ CÁNOVAS MARMO, CÉLICA ESTHER. Vygotsky y Freire dialogan a través de los participantes de una comunidad virtual latinoamericana de convivencia escolar. Actualidades Investigativas en Educación Revista Electrónica publicada por el Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica.

²⁵ JORGE BURGOS. PATRICIO TUDELA P. Seguridad ciudadana, espejismo o realidad? FLACSO, Sede Ecuador

que los gobiernos de la Concertación en Chile se han preocupado de resguardar, asegurando y garantizando que las estrategias y modalidades de actuación de las instituciones públicas se sustenten en el marco de un Estado de Derecho.

De allí que la construcción de la seguridad de las personas tiene un componente y dividendo sociopolítico para la gobernabilidad y estabilidad de las democracias.

2.4.6 ROL SOCIAL

El rol social²⁶ es un concepto sociológico que hace referencia a las pautas de conducta que la sociedad impone y espera de un individuo (actor social) en una situación determinada. El rol tiene la función de separar lo que somos (identidad) de lo que representamos. Con estos conceptos en mente, podemos analizar la noción de rol social. Esta expresión, frecuente en el ámbito de la sociología, se refiere a las pautas de comportamiento que la sociedad espera de una persona. Puede decirse que el rol social es aquello que debe representar un individuo en su comunidad.

²⁶ JULIÁN PÉREZ PORTO Y ANA GARDEY. Publicado: 2014. Actualizado: 2016.. Definiciones: Definición de rol social (<https://definicion.de/rol-social/>).

CAPÍTULO III- METODOLOGÍA

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN: DESCRIPTIVO-ANALÍTICA

La presente investigación es de carácter mixto porque involucra técnicas de recolección de información de carácter cualitativo y cuantativo. Se realizó una descripción del conocimiento de las personas que intervienen en la actividad de ser policías en el ÁREA DE PREVENCIÓN CONVIVENCIA Y SEGURIDAD sobre los postulados del Código de Ética, su incidencia y aplicación en el desarrollo de sus funciones.

En otras palabras, se basó en un enfoque más complementario entre lo cuantitativo y lo cualitativo. Mientras el primero se orienta a medir y a determinar resultados estadísticos, el segundo, según Hernández²⁷, es el que “utiliza recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación”.

Este proceso investigativo estuvo articulado por cuatro momentos:

1. En el primero se organizó el equipo responsable del diagnóstico y se distribuyeron tareas. Se concretó la hora y fecha de aplicación.
2. En el segundo se preparó el instrumento y se seleccionó la muestra poblacional a la que se le solicitó la información requerida. La encuesta se realizó de forma masiva en las instalaciones del área de prevención convivencia y seguridad. El tercer momento consistió en la aplicación de las encuestas; y comprende la consolidación y análisis de la información capturada; es decir,
3. Análisis de resultados y la correspondiente propuesta de intervención. También se realiza observación directa a través de la interacción con los integrantes de la entidad, procurando constatar la aplicación de los principios y valores del Código de Ética, en la cotidianidad de cada uno de ellos.

²⁷ HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos y Baptista Lucio, Pilar. Metodología de la Investigación. Tercera edición. Edit. McGraw-Hill Interamericana. México, D. F. 2003. p.11

4. Posteriormente se retomaron los resultados y se ejecutó un análisis de estos, identificando las variables que deberán ser intervenidas y partiendo de estas se diseñó una propuesta de intervención útil para este grupo poblacional.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

El Proceso Investigativo involucró el trabajo conjunto de una muestra representativa de 30 policías activos adscritos al área de prevención convivencia y seguridad de la Policía Metropolitana de Popayán que hacen parte de los 1700 uniformados activos para la ciudad.

Tomando en cuenta esta característica la muestra no es probabilística ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación. Por lo tanto, este grupo se escogerá al azar con la salvedad que sea mayores de edad.

3.3 OBSERVACIÓN

El proceso metodológico empleado induce inicialmente y en el transcurso de la investigación a desarrollar un proceso exhaustivo de observación, con el cual se pretende aumentar el grado de conocimiento sobre la población objeto de estudio y el contexto sobre el cual interactúan; de tal manera que se busca comprender sus características, las interrelaciones de éstas o en su defecto, establecer conexiones entre el problema vivenciado y otras formas de comportamiento del sobre problema motivo de la investigación.

3.4 ENCUESTA

Desde el punto de vista técnico se define como un conjunto de técnicas específicas destinadas a recoger, procesar y analizar características-variables que se dan en personas de un colectivo elegido por el investigador.²⁸

Una encuesta es un estudio de observación en el cual el investigador no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación (como sí lo hace en un

²⁸ ibíd.

experimento). Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra ya obtenida o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos.

El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación. Por lo sustentado, la información obtenida se hace mediante un cuestionario que ha de ser contestado directamente por quien suministra la información y cuyas preguntas deben estar directamente relacionadas con el objeto de estudio o con el problema de Investigación.

3.5 ENTREVISTA

Se estructura un cuestionario para que las personas seleccionadas lo respondan, tratando de enfocarlo a sus vivencias más representativas relacionadas con el tema central de la presente investigación. La información relatada puede ser la base para construir el diagnóstico que permita determinar las estrategias que la institución emplea internamente.

En este contexto se utilizó la entrevista de los actores sociales vinculados al tema, quienes proporcionaron los datos en relación a sus conductas, deseos, expectativas de lo que piensan y sienten, datos necesarios para la profundización, de manera de interactuar y analizar las opiniones de todo el conjunto involucrado en el estudio.

La Entrevista es definida por Hernández²⁹ como: “una reunión para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados)”. (pág. 597)

También es definida por Sabino (1992) como:

Para todo el conjunto de las ciencias humanas existe además otro procedimiento, de uso muy generalizado y de aplicaciones diversas. Se trata de la entrevista, que en esencia consiste en una interacción entre dos personas, una de las cuales es el

²⁹ ibíd.

investigador, que formula determinadas preguntas relativas al tema en investigación, mientras la otra le proporciona verbalmente o por escrito la información que le es solicitada. (pág. 90).

3.6 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

- Definición del problema de investigación, objetivos y pregunta.
- Búsqueda de la información bibliográfica
- Recopilación de la información.
- Acercamiento al lugar de trabajo e inserción
- Diseño de encuesta y de guía de entrevista.
- Aplicación de la encuesta y entrevistas.
- Transcripción de entrevistas y tabulación de encuestas.
- Análisis y evaluación de los resultados obtenidos.
- Escritura del informe final

3.7 RECURSOS

3.7.1 RECURSOS MATERIALES

- Cámara de fotos.
- Grabadora.
- Computadora.
- Impresora

3.7.2 RECURSOS HUMANOS

- Investigadores: Johan Sebastián Molina - Angie Angélica Sánchez Cuero
- Director: Luis Antonio Córdoba Gómez
- Colaboradores: Integrantes de la Policía Metropolitana de Popayán (Mepoy)

CAPITULO IV -SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para garantizar que los datos que arrojó el diagnóstico son confiables, se ejecutaron los siguientes pasos:

4.1 ENTREVISTA

ENTREVISTADO:

PGT. 1	PGT. 2	PGT. 3	PGT. 4	PGT. 5	PGT. 6	PGT. 7	PGT. 8	PGT. 9
Las razones que principalmente llevaron a entrar a esta institución fueron el poder brindar un servicio más humano desde mi autoridad como uniformado, y porque siempre vi en la policía una fuente de empleo que brinda muchos beneficios, pero teniendo muy presente que es un trabajo difícil y de mucho riesgo.	Hay muchos momentos y situaciones que para uno como uniformado son muy complicados de asumir... nosotros tenemos siempre todo tipo de responsabilidades y cada una de ellas tiene un grado de dificultad, pero si hablamos de las más comunes sería...por ejemplo cuando nos toca patrullar en las noches, estos servicios siempre son largos y de mucho riesgo pues en la calle hay peligros, hay casos que son verdaderamente de mucho cuidado y no más el hecho de portar el uniforme de la policía ya se está	requiera, hay momentos en los que demos de compartir con la familia, fechas especiales... y esas cosas así... ahora también es criticado por la sociedad pero es que...no, no saben lo duro que es... la gente solamente se enfoca en las cosas negativas que muchas veces ven de los policías y creen que con eso ya saben lo que realmente es trabajar como policía y ahí se equivocan mucho, creo que el estrés que uno maneja muchas veces, el estar lejos de los	Si claro, la ética que a nosotros nos enseñan dentro de nuestras escuelas de formación siempre va enfocada en prestar un servicio a la comunidad, siendo personas íntegras y transparentes, como persona tengo unos principios y valores y como uniformado sé que tengo muchas veces en ellos para hacer cumplir mi labor policial.	Si, ahora con tanta tecnología, con tanta herramienta que hay la policía se ha modernizado de tal manera que busca siempre las estrategias para hacer llegar la información pertinente a cada uno de sus uniformados, nosotros manejamos una plataforma interna en la institución donde también nos envían siempre...mm...digámoslo así... documentación, información, para que cada uno de nosotros estemos al tanto de estos temas, incluso hay muchas veces cuando estamos en formación que nos hacen recitar la ética policial y creo	Lo principal que le guste lo que hace y que se siente orgulloso de portar el uniforme...puede ser que sea una persona humilde eso sí, responsable, que tenga esa vocación de servicio y siempre tenga ese respeto por los ciudadanos y por sus superiores, creo que con esas características se forma un buen policía.	Como todo en la vida, hay buenos y malos, y la policía no es la excepción... aquí... es común también que haya casos de corrupción, sobornos y este tipo de cosas...de situaciones que muchas veces hacen ver a la institución como algo malo, que manchan el nombre de la policía y de todos sus integrantes...porque por uno que haga algo mal, ya nos tildan a todos de malos...	Tanto en el comportamiento o ético no, como le decía, uno tiene principios y valores como ser humano, y ya está en cada quien, pues que los ponga en práctica, pero hay otros comportamientos que como uniformado muchas veces uno debe asumir, el contexto social muchas veces no va a ser fácil, y la gente del común cree que, agrediendo a uno, siendo grosero o muchas veces violento uno tiene que hacer como si nada...y no, por eso los policías en ocasiones deben hacer uso de la fuerza y en	Eso va en cada persona, en cada uniformado, personalmente creo que ninguna institución, empresa...lo que sea va a tener la culpa de que sus trabajadores sean corruptos, y menos en la policía, la verdad es que esta institución tiene muy buenas bases éticas y de valores, que siempre está en constante capacitación a sus uniformados buscando que uno sea alguien de bien, que sea una persona correcta pero vuelvo y le digo ya cada quien toma... la policía cuenta con todas las herramientas tecnológicas, de talento humano... para con uno... entonces nunca sería por falta de capacitación o información, eso va en cada ser humano.

	<p>arriesgando la vida, y como policía uno debe ser cuidadoso también cuando debe hacer algún procedimiento ya que el equivocarse o hacer algo mal... mmmm... puede tener repercusiones legales. No realmente un ciudadano del común no sabe lo que es portar este uniforme y hacer todo lo que nosotros como uniformados hacemos, los servicios muchas veces son largos, debemos estar disponibles para cuando se nos</p>	<p>seres queridos es difícil de sobrellevar</p>						
				<p>que es muy importante que nos recuerden siempre que en el ejercicio de nuestra labor debemos ser íntegros y dejar en alto el nombre de la policía nacional.</p>			<p>Extremo caso usar su arma de fuego... pero vuelvo y le repito son cosas que pasan cuando el contexto social, cuando la gente o la situación es bastante compleja...</p>	

ENTREVISTADO:

PGT. 1	PGT. 2	PGT. 3	PGT. 4	PGT. 5	PGT. 6	PGT. 7	PGT. 8	PGT. 9
<p>Tome la decisión de pertenecer a la institución de la policía nacional, primero por ser un generador de empleo, segundo por poder brindar un servicio a la comunidad y tercero por convicción propia.</p>	<p>Bueno, la pregunta es bastante amplia, teniendo en cuenta que muchas de las situaciones que se nos presentan en nuestro diario vivir eh tiene que ver con los comportamientos de la ciudadanía hacia la policía nacional, la recuperación del espacio público, es una tarea bastante difícil de cumplir teniendo en cuenta la complejidad y la situación por las que las personas recurren a este tipo de actividades y segundo las situaciones que tienen que ver con niños, niñas y adolescentes en situación de explotación sexual o en situación de abuso infantil con</p>	<p>La verdad pues no creo, no creo que el ciudadano alcance a dimensionar la labor que nosotros cumplimos por decirlo de esta forma, teniendo en cuenta pues que ellos simplemente ven a un ciudadano del común portando un uniforme el cual siempre estamos al acecho de la ciudadanía, y pues ellos no saben el horario extenso a los cuales estamos sometidos, ellos no saben nuestra labor, ellos no saben nuestra función, simplemente pues el policía es como un punto, un eje al que todo ciudadano recurre esperando tener una respuesta pero que muchas veces esas respuestas no están</p>	<p>Dentro de nuestra institución si, ser una persona ética e integral en nuestra policía yo creo que es uno de los principales fundamentos para poder cumplir a cabalidad con nuestra misión, el ser ético, el ser responsable, el no confundir de pronto nuestra posición al tomar una decisión con alguno de nuestros familiares o con cualquier persona del común, ser correcto en nuestras decisiones, teniendo en cuenta que muchas veces pues somos</p>	<p>Si yo creo que es preciso y fundamental desde el primer día que pisamos una escuela es lo primero que nos inculcan a nosotros para poder prestar un buen servicio a la ciudadanía y también es de resaltar que aparte de esta estrategia que la policía implementa con el fin de que los funcionarios no caigamos en la corrupción yo creería que principalmente el código de ética no solo no lo enseñan en nuestra institución si no en las bases que nuestra familia nos da. El código de ética policial no lo enseñan desde nuestras escuelas de formación</p>	<p>Primero que todo pues ser integro, sentir amor y vocación por lo que hacemos, porque es muy claro de que aparte que la policía nacional genera empleo a la ciudadanía a aquella persona de que no le importa el bienestar de la gente, aquella persona que no le importa servir, aquella persona que no está dispuesta a entregar su vida por Colombia por así decirlo, entonces yo creería que está equivocada</p>	<p>Yo creería que principalmente la corrupción, que es un lastimosamente es una falencia que no solo la vamos a encontrar en la policía pero que si sucede mucho en nuestra institución.</p>	<p>Pues sí, de una u otra forma muchas veces nuestros comportamientos se ven reflejados en los comportamientos del ciudadano pero es allí donde debemos ser inteligentes y debemos ser...debemos aplicar la idoneidad que recibimos en nuestras escuelas de formación debemos saber asumir y afrontar las situaciones de la comunidad pero no por ello, no por la política y no por las</p>	<p>Pues yo creería que el ser corrupto no lo aprendes perteneciendo a una institución, llámese policía o tenga otra razón social, simplemente cada uno es dueño de sus actos, cada uno va en vía de lo que quiere para su vida, entonces yo creería que principalmente y lo más fundamental es las cosas que te enseñan en tu hogar, las bases que traes desde tu hogar, y sencillamente pues entras en una institución donde te vas a encontrar con muchas cosas y solamente depende de ti tomar la decisión correcta, teniendo en cuenta las consecuencias que ello va a traer para tu vida y la vida de tu familia entonces yo creería que el ser corrupto no lo aprendes por pertenecer a la policía nacional, el ser corrupto nace de ti.</p>

	menores de edad yo creería que son unas de las tareas más difíciles de poder cumplir y dejar al lado al corazón para poder cumplir con nuestra misión.	solamente en nuestras manos, están		dependiendo el año en que duremos en cada una de ellas, 6 meses, 1 año o 3 años	da de la profesión que haya escogido		situaciones que se presentan en el diario vivir en la comunidad debemos de permitir que nuestros comportamientos vayan en contra del bienestar de los ciudadanos.	
		en manos de la fiscalía, de la defensoría del pueblo entonces las decisiones no vienen siendo propias precisamente	objeto de intimidaciones o somos objeto de pronto de querer actuar como no debemos por una propina monetaria, entonces debemos ser claros y precisos en cual fue la profesión que decidimos tomar y que pues en ello debemos actuar de la misma forma con los valores y principios con los que cada uno viene de su hogar					

ENTREVISTADO:

						yo, como una reacción positiva, si no más agresiva, entonces pues creería yo que no saben cómo controlar sus emociones en ese momento y puede agredir a la ciudadano o X persona, entonces en eso si tocaría como tener un manejo de control de excitación.	contestar con malas palabras, pero pues lo que les digo anteriormente pues hay momentos, hay personas que no saben controlar sus emociones en ese momento y agredir a la persona.	pronto por X no les alcanza el sueldo, entonces que hacen ellos acudir a otras cosas que no son bien vistas para las otras personas entonces en ese ámbito sí creo que estamos fallando un poco, no es por falta de conocimiento institucional ni mucho menos, pero sí creo que es por
independientemente de que uno sea				Entonces yo creo que eso viene ya es de escuela y de familia ¿no? pues obviamente				Falta de como la parte económica, de cómo es el sueldo en el policía, en que...ósea...en que se gasta el sueldo el policía y

				<p>e. ¿Piensa que la institución utiliza las estrategias adecuadas para que el agente de policía conozca bien el código de ética policial? ¿Por qué?: sí, en la parte académica sí, porque para eso entramos a una escuela de capacitaciones para mirar y saber y tener conocimiento de lo que vamos a empezar a ejercer entonces sí creería.</p>				<p>cuáles son sus gastos personales, que problemáticas tiene con su familia y eso, porque pues yo creo que eso es como a futuro que se puede presentar estas cosas.</p>
--	--	--	--	---	--	--	--	---

ENTREVISTADO:

PGT. 1	PGT. 2	PGT. 3	PGT. 4	PGT. 5	PGT. 6	PGT. 7	PGT. 8	PGT. 9
Las razones por las que decidí ser policía... desde niña me gusto, y me animé más cuando trabajaba en una de las farmacias de la policía, y me di cuenta que podía aportar a la institución y a las personas desde un lado humano, dada a la comunidad.	Para mi estar lejos de mi familia, y no lo niego a veces me cuesta madrugar, pero el compromiso adquirido y el amor por lo que se hace es más fuerte.	No, el ciudadano no conoce y por ende no comprenden porque actuamos de alguna manera u otra, algunas veces se enfocan en verlo malo y no valoran el trabajo de nosotros como	Si, es aquella por la que cada persona en el ejercicio de su profesión se rige a unos principios y valores, ejerciendo su profesión con un alto nivel de compromiso y de amor por lo que hace.	Si señor, tengo conocimiento o al respecto, en la escuela de formación nos hacían bastante énfasis en ello, porque infortunadamente en los últimos años se ha conocido de algunos compañeros se han visto involucrados en casos donde se actúa en contra del código de ética policial.	Amar lo que se hace, que tenga claro que estamos para servirle a la sociedad, ser un líder, trabajar en equipo, tener vocación de servicio, responsabilidad...	Se conoce de casos de soborno y de agresiones físicas a civiles.	Si, el ambiente social influye... nos encontramos ante una sociedad que carece de valores familiares, económicamente el sueldo en algunas circunstancias no alcanza, la sociedad de hoy en día ve al policía como un enemigo y no hay respeto ante la autoridad... se defiende más los derechos de un delincuente, estamos ante una sociedad sin autocontrol y en un momento de ira se	Considero que en la mayoría de los casos es por falta de vocación ante este oficio, para mi influye los valores recibidos en casa ser responsables, honrados, respetuosos o quizás por falta de oportunidades, a nivel institucional como el ascenso en el nivel ejecutivo.
							pueden cometer errores de procedimiento.	
		Uniformados, nosotros también tenemos familia nos duele, sentimos.						

4.2 ENCUESTAS

Tabla 1: Instrumento de percepción de la gestión ética

INSTRUMENTO DE PERCEPCION DE LA GESTION ETICA		Muy en desacuerdo	Más en desacuerdo que de acuerdo	NI de acuerdo ni en desacuerdo	Más de acuerdo que en	Muy de acuerdo	No sabe
HOJA 1							
1. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES							
1.1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.					30	
1.2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.					20	
1.3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.					30	
1.4	En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado.			25			
1.5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.					30	
1.6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.					30	
2. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS En esta institución:							
Las afirmaciones que siguen a continuación, se refieren a la percepción que usted tiene sobre lo que ocurre en su entidad							
2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen agente de policía.					30	
2.2	Sus compañeros aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.		9				
2.3	Considera que sus compañeros son honrados.			2			
2.4	En el desempeño de su cargo, sus compañeros no tienen actuaciones por fuera de la ética.		23				
2.5	Todos los policías asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.					30	
2.6	Ningún miembro de esta institución debe aceptar regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.					30	
2.7	Son pocos los casos de corrupción que se evidencian por parte de policías activos.	5					
2.8	Los casos de corrupción ocasionalmente salen a la luz pública				6		
2.9	Existen relaciones de confianza entre todos porque los policías son honestos y transparentes.			8			
3. LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA En esta institución:							
3.1	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen					30	

CAPITULO V- ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LAS ESTRATEGIAS EMPLEADAS INTERNAMENTE, CON MIRAS AL MEJORAMIENTO DEL PAPEL SOCIAL DE LA POLICÍA.

Para la institución y para los investigadores es importante conocer las estrategias empeladas desde la interiorización de la Policía Nacional, específicamente para los policías adscritos al área de prevención convivencia y seguridad ciudadana de la ciudad de Popayán participantes en el presente proyecto, referidos a 30 uniformados activos en este programa, quienes se seleccionaron como la muestra representativa, es por esto, que se elaboró una guía con contenidos de preguntas personales y laborales que permitieron establecer y describir los aspectos, tendencias y características de los participantes en torno a la necesidad del fortalecimiento de la ética policial desde sus puestos de trabajo.

Cebe recalcar que, al haberse realizado este diagnóstico y el proceso de entrevista y observación la información requerida se obtuvo mediante la respuesta de los policías activos, para este diagnóstico seleccionado seis a la azar, debido al grado y mando al interior de la institución, con los permisos pertinentes previamente obtenidos, quienes apoyaron el proceso desarrollado entendiendo cada uno de los aspectos mencionados, claro está que esto se realizó de manera conversacional con el fin de obtener la información requerida, sin que se denotara presión o compromiso por parte de los participantes.

Diagnosticar la Ética es un paso fundamental para el fortalecimiento ético de la institución y la generación de cambios en la percepción individual por cuanto posibilita analizar, reflexionar e identificar los valores y prácticas del estado actual de su Gestión Ética, así como observar las fortalezas y debilidades del proceso vigente.

Es claro que no es posible cambiar lo que no se ha identificado o no se conoce, y que por lo tanto no ha sido cuestionado en su validez o su contribución a la construcción de integridad en el ejercicio de la función pública.

Por tal motivo para facilitar un adentramiento en la fenomenología investigada, su nivel de afectación y la forma como enfrentan dichas problemáticas sociales, se ejecutaron encuentros al interior de la institución.

5.1.1. SELECCIÓN DE LOS ENTREVISTADOS

Según Sandoval (2002) la selección de los participantes en investigaciones cualitativas se basa en dos principios fundamentales: pertinencia y adecuación. La pertinencia tiene que ver con la identificación de los participantes que pueden aportar la mayor y mejor información a la investigación, de acuerdo con los requerimientos teóricos de esta última. La adecuación significa contar con datos suficientes disponibles para desarrollar una completa y rica descripción del fenómeno.

Esta selección indagó el contar con miembros de la policía conocedores sobre este proyecto de manera que pudiesen concebir una opinión al respecto, en la investigación se consideró realizar entrevistas solamente a elementos operativos en activo, mandos medios policiales.

El grupo seleccionado oscila en un rango de edad entre los 28 a 35 años, en donde cuatro miembros son de sexo femenino y dos pertenecen al género masculino, cuatro de ellos de estado civil solteros y pertenecen a esta institución desde hace más o menos cinco años en la gran mayoría.

De igual manera, son personas con estudios profesionales, un 50% de este grupo han realizado estudios profesionales y el restante estudios tecnológicos, convergen en la importancia que radica el conocer y emplear el código de ética profesional.

El instrumento que a continuación se describirá posee una serie de preguntas correspondientes al desempeño de la función policial, el cual permitió obtener información relevante ante el hecho investigado, de manera que se requirió de la valiosa colaboración de cada uno de los sujetos seleccionados.

En tal sentido, se le agradeció el responder con suma sinceridad a cada uno de los policías adscritos, el cual se informó previamente que sería respetada la confidencialidad a quienes así lo deseara.

5.1.2. CARACTERÍSTICAS ESPECIALES RELACIONADAS CON EL ESTUDIO

Los miembros policiales son de diferentes partes de Colombia, encontramos policías de la Costa, Manizales, Cali, Bogotá, pero la mayoría procede de la región Andina.

DETALLES DEL ANÁLISIS

El estudio de la conducta del policía in situ, fue de valioso aporte porque permitió conocer las actuaciones, las tentaciones, las acciones por la cual un policía en estricto cumplimiento de su deber está inmerso, sin olvidar que son seres humanos como los demás y que quizá esa humanidad conlleva al incumplimiento de las reglas o de la ética que es profesada desde las escuelas de formación.

Determinar el grado en que se opera la conducta de la policía y los mecanismos usados para el caso, junto con las formas en que pueden encontrarse, la falta de integridad, la deshonestidad, la indisciplina y la corrupción, fueron las bases para realizar este diagnóstico.

Los colombianos vivimos en un régimen de jurisdicciones expresas, donde las instituciones que imparten la ley, sólo pueden hacer lo que les está legalmente permitido, mientras que los particulares pueden hacer todo lo que no está explícitamente prohibido. En razón de lo anterior, el ciudadano policía en servicio únicamente debe realizar actividades que están apoyadas o fundamentadas en los preceptos legales vigentes.

La sociedad colombiana y las instituciones que están al servicio de la comunidad giran en función de la Policía Nacional, no solo en cuanto a su organización, entrenamiento, planificación de los servicios, sino fundamentalmente en lo que se refiere al fortalecimiento de los valores éticos que debe prevalecer en cada uno de los miembros de la Institución; haciendo hincapié en los principios y valores de la Policía que manifiesta:

La Policía Nacional³⁰ adopta los principios establecidos en el artículo 9º. de la Resolución 02782 del 150909. Por la cual se derogan las Resolución 05293 del 04 de diciembre de 2008, mediante la cual se fortalece el Sistema Ético Policial, se incorporan los referentes éticos: Código de Buen Gobierno; Principios y Valores Institucionales; Acuerdos y Compromisos; Código de Ética; Imperativos y Directrices Éticas, o demás normas que lo modifiquen, adicionen o deroguen.

Dentro de los principios que rigen esta institución están:

1. Vida.
2. Dignidad.
3. Equidad y Coherencia.
4. Excelencia.

VALORES:

1. Vocación policial.
2. Honestidad.
3. Compromiso.
4. Honor policial.
5. Disciplina.
6. Solidaridad

Debido a la responsabilidad ética y social que implica la misión profesional, a más de los principios que guían a la institución, requiere de un conjunto de valores personales que conduzcan a dar lo mejor de sí mismos durante el desempeño profesional y la vida privada. Es bien sabido que el solo hecho de ser parte de esta institución responsabiliza a cargar una imagen que será generalizada por la sociedad y se convierten automáticamente en un libro abierto, en donde los actos no son medidos a nivel personal sino como colectividad.

³⁰ Visualizado en línea el 03 – 05- 2018. En <https://www.policia.gov.co/mision-vision-mega-principios-valores-funciones>.

La función policial se enmarca en el control social de todo el territorio nacional. Conforme el mandato legal se entiende tácticamente que las acciones policiales van más allá de la lucha contra la violencia, el delito y la delincuencia organizada, puesto que el servicio entregado a la sociedad tiende a satisfacer las demandas y necesidades de los ciudadanos, propiciando una relación de armonía en la comunidad, asegurando un ambiente más amigable y eficiente, limitando el uso de la fuerza y aplicando técnicas adecuadas para cada situación.

Cumpliendo su rol dentro de la seguridad interna, por medio de sus servicios, coordina con otras instituciones nacionales que trabajan también en el establecimiento del orden público, contribuyendo a establecer el orden y situaciones que infrinjan la ley. Por esto el contexto social donde ejercen las labores policiales es fundamental, puesto que refieren que dependiendo del entorno donde deben intervenir, podrán prever lo difícil de las situaciones con la comunidad.

“El contexto social³¹ muchas veces no va a ser fácil, y la gente del común cree que, agrediéndolo a uno, siendo grosero o muchas veces violento uno tiene que hacer como si nada...y no, por eso los policías en ocasiones deben hacer uso de la fuerza y en un extremo caso usar su arma de fuego... pero vuelvo y le repito son cosas que pasan cuando el contexto social, cuando la gente o la situación es bastante compleja”.

“Pues desafortunadamente³² pues en la policía también no todos los policías son excelentes personas, hay personas que en momentos los compañeros hay unos que pues reaccionan ante un suceso o en un contexto...una problemática que se presente no tiene su cómo les digo yo, como una reacción positiva, si no más agresiva, entonces pues creería yo que no saben cómo controlar sus emociones en ese momento y puede agredir al ciudadano o X persona, entonces en eso si tocaría como tener un manejo de controles de exaltación”.

³¹ JHON FREDY VÉLEZ. Intendente, área de dirección de protección y servicios especiales. Entrevista realizada el 30-04-2018

³² Diana López, patrullera del nivel ejecutivo. Entrevista realizada el 30-04-2018

“Sí, yo³³ creo que sí, si el ciudadano trata bien al policía yo creo que uno va a dar una buena respuesta una buena empatía con el ciudadano, pero si el ciudadano agrede al policía, lo trata mal, pues obviamente el policía que va a reaccionar pues él va a estar...procurara pues...en ese momento tratar de no contestar con malas palabras, pero pues lo que les digo anteriormente pues hay momentos, hay personas que no saben controlar sus emociones podrán pues agredir a la persona”.

“Si, el ambiente social influye... nos encontramos ante una sociedad que carece de valores familiares, económicamente el sueldo en algunas circunstancias no alcanza, la sociedad de hoy en día ve al policía como un enemigo y no hay respeto ante la autoridad... se defiende más los derechos de un delincuente, estamos ante una sociedad sin autocontrol y en un momento de ira se pueden cometer errores de procedimiento”.³⁴

La complejidad de la actividad policial y su relación con el contexto social no debe subestimarse jamás. No es un secreto que la policía es un instrumento directo de la política del gobierno y una prolongación de la autoridad ministerial. En otros, es más independiente. Sin embargo, la policía tiene, en todas partes, amplios poderes para hacer cumplir la ley, pese a que la índole, calidad y doctrina subyacente de esa ley pueden variar enormemente.

Desde la subjetividad se atreve a mencionar que el poder policial ha sido concebido para proteger las libertades y los derechos fundamentales de la sociedad pero, como es natural, la delegación de algunos de esos poderes presenta conjuntamente la posibilidad de abusos graves y en ocasiones a pasar por alto casos graves, casos se han presentado pero que no se detallaran en el presente escrito.

La manera en la que se otorgan los servicios policiales depende de una serie de variables que incluyen las doctrinas políticas y culturales prevalecientes, así como la infraestructura social y el contexto social, por esto como investigadores determinamos una serie de factores internos y externos o situaciones que confluyen

³³ Diana Sánchez. Patrullera. Entrevista realizada el 30-04-2018

³⁴ Diana Paola Cruz León. Entrevista realizada el 30-04-2018

estas situaciones, debido a la falta de valores y principios en los miembros policiales, será la consecuencia de actos indisciplinarios en su accionar.

Tabla 2: Factores que inciden el comportamiento policial

FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
Valores y principios	Actos indisciplinarios,
Falta de personalidad	Actos de corrupción
Trabajar fuera de sus hogares	Actuaciones incorrectas
Falencias en los procesos de selección	Policías sin afinidad a la profesión.
Sistemas de la Policía Nacional,	Trato fuerte y estricto.
Falencias en el sistema de control	Contextos Sociales.

Fuente: elaboración propia

La representación traída a colación, se pone de manifiesto desde los factores internos y externos que conllevan al miembro policial a realizar actos indisciplinarios, es así, que el análisis conlleva a la falta de valores y principios éticos que son parte nata de los efectivos que determinan que existen falencias en el proceso de selección y adoctrinamiento al momento de incorporarse a este nuevo sistema.

Por tal razón, la vocación policial de servicio a la ciudadanía fue una de las características encontradas en este diagnóstico, al indagar respecto al porqué de la vinculación al sistema policial, de igual manera muchos de estos agentes vieron en esta institución una manera de asegurar su futuro en búsqueda de una calidad de vida aseverada en las garantías socioeconómicas que brinda la institución:

“Las razones que principalmente me llevaron a entrar a esta institución fueron el poder brindar un servicio más humano desde mi autoridad como uniformado, y porque siempre vi en la policía una fuente de empleo que brinda muchos beneficios, pero teniendo muy presente que es un trabajo difícil y de mucho riesgo”.

“Tomé la decisión de pertenecer a la institución de la policía nacional, primero por ser un generador de empleo, segundo por poder brindar un servicio a la comunidad y tercero por convicción propia.

“Las razones por las que decidí³⁵ ser policía... desde niña me gusto, y me animé más cuando trabajaba en una de las farmacias de la policía, y me di cuenta que podía aportar a la institución y a las personas desde un lado humano, dada a la comunidad.”

Los miembros policiales como seres humanos, con errores y aciertos al estar investidos por la autoridad representada en su accionar y potestad estipuladas en la Constitución y la Ley; están inmersos a diario en situaciones de quiebre de sus principios éticos, por lo cual se han evidenciado casos indisciplinarios como: violencia intrafamiliar, robo, narcotráfico, ser miembro o líder de bandas delincuenciales, asesinato, entre otros. Poniendo de manifiesto la vulnerabilidad del

³⁵ Diana Paola Cruz León. Entrevista realizada el 30-04-2018

miembro policial ante estas situaciones que conllevan a cometer actos de corrupción y de mala conducta.

Morris y Maisto³⁶ refieren que: “La conducta del ser humano se ve abocada en parte a los genes, a como fue criado en sus inicios, a su educación en el seno del hogar, barrio y colegios”.

Partiendo de este postulado es evidente que el ser humano inmerso en el primer sistema social, la familia, recibe desde nacimiento una serie de direccionamientos, principios y valores que fundamentan la personalidad y el desarrollo del carácter en la formación como seres humanos inmersos en subsistemas sociales, llámese: escuela, colegio, vecindario etc.

Estos valores son reconocidos por los agentes policiales en donde determinan que el accionar en contra de la normatividad y la ética policial no depende solamente en pertenecer a esta institución, sino que depende de los valores personales que desde niños se han recibido, por ello afirman que no deben generalizar ni estigmatizar a los miembros policiales, por las actuaciones de unos cuantos.

“Eso va en cada persona³⁷, en cada uniformado, personalmente creo que ninguna institución, empresa...lo que sea va a tener la culpa de que sus trabajadores sean corruptos, y menos en la policía, la verdad es que esta institución tiene muy buenas bases éticas y de valores, que siempre está en constante capacitación a sus uniformados buscando que uno sea alguien de bien, que sea una persona correcta pero vuelvo y le digo ya cada quien vera qué camino tomar... la policía cuenta con todas las herramientas tecnológicas, de talento humano... para con uno... entonces nunca sería por falta de capacitación o información, eso va en cada ser humano.”

³⁶ Morris, C., & Maisto, A. (2005). Introducción a la Psicología. México: Pearson

³⁷ JHON FREDY VÉLEZ. Intendente, área de dirección de protección y servicios especiales. Entrevista realizada el 30-04-2018

“Pues yo³⁸ creería que el ser corrupto no lo aprendes perteneciendo a una institución, llámese policía o tenga otra razón social, simplemente cada uno es dueño de sus actos, cada uno va en vía de lo que quiere para su vida, entonces yo creería que principalmente y lo más fundamental es las cosas que te enseñan en tu hogar, las bases que traes desde tu hogar, y sencillamente pues entras en una institución donde te vas a encontrar con muchas cosas y solamente depende de ti tomar la decisión correcta.”

“Consideró³⁹ que en la mayoría de los casos es por falta de vocación ante este oficio, para mi influye los valores recibidos en casa ser responsables, honrados, respetuosos o quizás por falta de oportunidades, a nivel institucional como el ascenso en el nivel ejecutivo”.

“Estos valores se aprenden en la familia y en la escuela, son reforzados durante el proceso de enseñanza y formación que recibimos, no solo en las aulas sino con la palabra y el buen ejemplo de nuestros superiores”.

Por esto como futuros profesionales, con competencia en intervención familiar, reiteramos que la familia es el lugar ideal para forjar los valores, es una meta alcanzable y necesaria para lograr un modo de vida más humano, que posteriormente se transmitirá a la sociedad entera. La familia es el fundamento de toda sociedad bien construida, indispensable para el logro del bien común y además aparece como la unión más natural y necesaria a la comunidad; siendo además anterior a cualquier otra institución

No obstante, el anhelo cumplido de ser parte de esta institución, trae consigo una serie de consecuencias no solo al faltar a la ética sino también en ciertos aspectos personales, al manejar situaciones problemáticas a nivel social, familiar y organizacional. Consecuencias como:

³⁸ Diana López, patrullera del nivel ejecutivo. Entrevista realizada el 30-04-2018

³⁹ Diana Paola Cruz León. Entrevista realizada el 30-04-2018

Tabla 3: Consecuencias de ser policía

PSICOLOGICAS	<p>-Los policías tienen un trabajo que les exige un autocontrol extremo en situaciones altamente emocionales. Deben mantener el dominio propio. La profesión policial es estresante en sí misma y los resultados son fatales divorcios, alcoholismo, depresión y hasta suicidios, problemáticas de salud mental.</p>
FAMILIARES	<p>Ausencia familiar: El ritmo de trabajo cambiante afecta la rutina que es necesario tener cuando se es esposo y padre. La mayoría de entrevistados agregaron que “es normal que los policías nunca participen de las reuniones familiares, al igual que se desentienden absolutamente de la educación de sus hijos.</p> <p>No desarrollar esta rutina hace que la familia del policía se predisponga a potenciales conflictos que terminan en divorcios o en problemas de conducta de los hijos.</p>
SOCIALES	<p>Sociológicamente hablando, el faltar a la ética policial se considera una enfermedad producida por una alteración patológica de los valores colectivos, como consecuencia de la incapacidad de la sociedad de brindar al individuo seguridad económica, educación adecuada, sistemas de salud competentes y oportunidades justas de desarrollo personal</p>
ECONÓMICAS	<p>El mal manejo de las finanzas es uno de los factores de vulnerabilidad para cometer hechos de corrupción, la mala distribución salarial y la aspiración a la obtención de bienes materiales, pre dispone estas situaciones ilegales.</p> <p>Un proceso creciente de corrupción se explica por una tendencia hacia la consecución del dinero fácil y rápido, y el colapso de los principios morales. Solo es posible consumir más si se tienen los bienes y recursos suficientes, la rueda de la historia, desenfrenada, conduce al hombre y a la sociedad hacia el consumo ilimitado. Cada día trae consigo una necesidad subjetiva, creada.</p>
LABORALES	<p>El escenario laboral: El policía, debe trabajar en un entorno de permanente conflicto, entre la marginalidad y la criminalidad. Sus herramientas habituales de trabajo armamento, técnicas de defensa y de represión tienen un riesgo en sí mismo y se suman a la situación de estrés</p>

De esta manera, a través de las entrevistas realizadas y el encuentro directo con el grupo policial, seleccionados se obtuvieron dos posturas diversas que desde la subjetividad de los investigadores parte de dos puntos; es diferente la percepción y las respuestas obtenidas por los mandos medios, como patrulleros referidos al manejo de la ética policial a las respuestas entregadas por parte de los superiores como subteniente, teniente y subcomandante.

Para los altos mandos se justifica el hecho de usar la fuerza, es asumido como algo normal de acción reacción frente a las situaciones que el ejercicio de su labor ocasiona, consideran que como seres humanos actúan y como tal defienden la postura ante estas reacciones:

“Sobre todo⁴⁰ cuando hay una protesta que a veces tenemos que utilizar la fuerza y cumplir con lo que se nos manda”

“El código de ética policial es trasgredido⁴¹, en ese el uso excesivo de la fuerza en procedimientos de policía, si bien yo hacía referencia en muchos de los casos pues uno como policía debe recurrir a estos medios coercitivos sobre algunos ciudadanos que generan algunas conductas los cuales alteran la seguridad ciudadana”

“Que las estrategias se cumplan⁴², que el ciudadano esté a gusto, que todo lo que el policía hace se siempre bien recibido que porque siempre ahí críticas incluso no todo se puede cumplir y tener a las personas contentas”.

La relación existente entre la realidad y la percepción de la misma, está separada muchas veces por una línea tan imperceptible que muchas veces queda oculta. Son muchas las mediaciones que se cruzan entre una y otra, que fácilmente se sacan conclusiones equivocadas, pero que para estos agentes es necesario de cierto modo por supervivencia, incurrir a los valores y ética que desde la formación es inculcada.

⁴⁰ LILIANA MASÍAS sub Teniente de la Policía metropolitana de Popayán. Entrevista realizada el 02-05-2018.

⁴¹ ANDRÉS PORTILLA. sub comandante del grupo de carabineros y guías caninos de la Policía metropolitana de Popayán. Entrevista realizada el 02-05-2018.

⁴² Diana Lemos. Jefe de Grupo de producción de inteligencia. Entrevista realizada el 02-05-2018

Por ejemplo, una cosa es que haya altos niveles de criminalidad en el país, la ciudad, los barrios y otra, que la situación sea casi insostenible y que se crea que estamos en el punto más alto de la inseguridad en donde hasta la policía se siente atemorizada por los actos delictivos de los ciudadanos, al fin de justificar las reacciones violentas.

Fue evidente que desde la subjetividad de agentes externos están mal visto estas situaciones, para este grupo al mando o con un gran tiempo de antigüedad se convierte en el cotidiano vivir de su labor policial, en ello pueden influir factores como la rápida incorporación a esta institución.

Si bien es sabido que desde los 18 años de edad los jóvenes pueden ingresar hacer parte de esta institución, sin necesidad de una formación profesional, por lo general las convocatorias y los procesos de incorporación se legitiman a partir de ser mayor y bachiller, son los principales requerimientos.

Los ciudadanos al ingresar a una Institución de estricto cumplimiento disciplinario y en la actualidad para ser policías deben estudiar un año, antes apenas 6 meses y tener el grado académico de bachiller; en cambio para ser oficial de policía deben estudiar 4 años; tal vez aquí este la diferencia por la cual existe mayor número de actos indisciplinarios por clases policías con relación al número de oficiales inmersos en estos actos.

Si requisito básico para entrar a las filas policiales, como se puede evidenciar 18 años serán los de formación en el hogar, los colegios, la sociedad; en comparación al año y a los 4 años para ser policía se puede evidenciar el poco tiempo de formación del gendarme y que en su mayoría la formación es física, académica y poco en valores y actuación ética.

Este proceso formativo respecto al código de ética se realiza al ingresar en las escuelas de formación, el resto de tiempo “recitando” los valores y principios éticos que rigen la institución en la formación, de igual manera reconocen con exactitud que es el código de ética:

“Se les da acta de instrucción, se les da la capacitación, en estos momentos se le instruyen la labor y lo que tienen que estar haciendo”.

“Desde nuestras escuelas de formación siempre va enfocada en prestar un servicio a la comunidad, siendo personas integras y transparentes, como persona tengo unos principios y valores y como uniformado sé que tengo que regirme muchas veces en ellos para hacer cumplir mi labor policial.

“El código de ética de mi profesión es ser transparente en las funciones que yo tengo que desempeñar durante la trayectoria policial, la información que obtuve yo fue entrando a la escuela, al centro de capacitación, teniendo en cuenta pues como...nos resaltaron mucho eso, los valores, la parte moral, transparencia y ser como muy profesionales”

El total de entrevistados coincidieron al responder que desde las escuelas formativas se origina este proceso formativo en torno a la ética, los mandos medios consideraron que de cierta manera es importante el apoyo de otras instituciones como las universidades para fortalecer estos temas, a diferencia de los oficiales y tenientes que coincidieron en que la institución realiza planes y estrategias para difundir y educar respecto al tema, no es necesario la vinculación de agentes externos y enfatizan en el uso de estrategias y herramientas que son utilizados desde la institucionalidad, por esto son evidentes respuestas diversas.

A la pregunta: ¿Cuáles son las estrategias que desde la institucionalidad se han venido orientando para dar cumplimiento con la óptima ética policial? Se encontraron respuestas como:

“El seguimiento, nosotros hacemos la parte de vigilar y controlar a los mismos funcionarios de que todos estén haciendo la labor que debe hacer, sus tareas que cumplan con lo ordenado y pues no se vallan a ir por otro camino”.

“El tema de las capacitaciones, esa instrucción que se genera diariamente la policía a través de varios aplicativos tecnológicos ha generado una cultura de ética policial, mediante capacitaciones, cursos virtuales, charlas que se generan, que son habituales y que con gran frecuencia se generan”:

“Si, ahora con tanta tecnología, con tanta herramienta que hay la policía se ha modernizado de tal manera que busca siempre las estrategias para hacer llegar la información pertinente a cada uno de sus uniformados, nosotros manejamos una plataforma interna en la institución donde también nos envían siempre...mmm...digámoslo así... documentación, información, para que cada uno de nosotros estemos al tanto de estos temas”.

Estas respuestas evidencian que por un lado si existen herramientas o estrategias para la sensibilización constante respecto a lo que es ética y su implicación en el ejercicio laboral , pero se coincide el uso de plataformas o herramientas tecnológicas, en donde la información es enviada por medios electrónicos, para el análisis y estudio individual, de esto se podría inferir, no todos los individuos poseen el hábito de la lectura, la pregunta sería ¿qué ocurre con los agentes que no estudian o complementan de forma idónea esta información.

Por razones como esta, el diagnostico respecto a ello es que existen las herramientas, pero no son optimizadas en un 100%, tal vez puede ser una de las debilidades que maneja el sistema policial, en el proceso de implementación aún falta optimizar el proceso, de igual manera cuestiones económicas, sociales y familiares influyen en el accionar policial y las reacciones que asumen frente a las situaciones

A continuación, será descrita la percepción obtenida por medio de las entrevistas realizadas a miembros adscritos a la institución de menor rango, después de ellos serán descritas las entrevistas realizadas a los altos mandos del área específica de esta investigación:

ENTREVISTA #1

Institución: Policía Metropolitana de Popayán

Ciudad de origen: Manizales.

Edad 33 años.

Persona Entrevistada: John Fredy Vélez, intendente, área de dirección de protección y servicios especiales. (14 años de antigüedad)

Cuadro 1: Descripción entrevista 1

UNIDAD TEMÁTICA	CONCEPTO DEL ENTREVISTADO	CATEGORÍA O IDEA CENTRAL
1. ¿Coméntenos, cuáles fueron las razones que lo motivaron a vincularse?	Las razones que principalmente me llevaron a entrar a esta institución fueron el poder brindar un servicio más humano desde mi autoridad como uniformado, y porque siempre vi en la policía una fuente de empleo que brinda muchos beneficios pero teniendo muy presente que es un trabajo difícil y de mucho riesgo.	Ética, moral, respeto, responsabilidad, visión a futuro.
2. ¿En el ejercicio de su labor, cual es la situación más difícil de hacer o de cumplir?, ¿Por qué?	Hay muchos momentos y situaciones que para uno como uniformado son muy complicados de asumir... nosotros tenemos siempre todo tipo de responsabilidades y cada una de ellas tiene un grado de dificultad, pero si hablamos de las más comunes sería...por ejemplo cuando nos toca patrullar en las noches, estos servicios siempre son largos y de mucho riesgo pues en la calle hay peligros, hay casos que son verdaderamente de mucho cuidado y no más el hecho de portar el uniforme de la policía ya se está arriesgando la vida, y como policía uno debe ser cuidadoso también cuando debe hacer algún procedimiento ya que el equivocarse o hacer algo mal... mmmm... puede tener repercusiones legales	Moral, responsabilidad, lealtad, riesgo, consecuencias.

	No realmente un ciudadano del común no sabe lo que es portar este uniforme y hacer todo lo que nosotros como uniformados hacemos, los servicios muchas veces son largos, debemos estar disponibles para cuando se nos	
3. ¿Cree que el ciudadano conoce los alcances de la labor policial? ¿Por qué?	requiera, hay momentos en los que perdemos de compartir con la familia, fechas especiales... y esas cosas así... ahora también uno es criticado por la sociedad pero es que...no, no saben lo duro que es... la gente solamente se enfoca en las cosas negativas que muchas veces ven de los policías y creen que con eso ya saben lo que realmente es trabajar como policía y ahí se equivocan mucho, creo que el estrés que uno maneja muchas veces, el cansancio, estar lejos de los seres queridos es difícil de sobrellevar.	Desconocimiento social, ausencia familiar, manejo de estrés.
4. ¿Conoce usted que es ética profesional?, explique con sus propias palabras	Si claro, la ética que a nosotros nos enseñan dentro de nuestras escuelas de formación siempre va enfocada en prestar un servicio a la comunidad, siendo personas integras y transparentes, como persona tengo unos principios y valores y como uniformado sé que tengo que regirme muchas veces en ellos para hacer cumplir mi labor policial.	Educación inicial, servicio social, Respeto, responsabilidad.

<p>5. ¿Piensa que la institución utiliza las estrategias adecuadas para que el agente de policía conozca bien el código de ética policial? ¿Por qué?:</p>	<p>Si, ahora con tanta tecnología, con tanta herramienta que hay la policía se ha modernizado de tal manera que busca siempre las estrategias para hacer llegar la información pertinente a cada uno de sus uniformados, nosotros manejamos una plataforma interna en la institución donde también nos envían siempre...mmm...digámoslo así... documentación, información, para que cada uno de nosotros estemos al tanto de estos temas, incluso hay muchas veces cuando estamos en formación que nos hacen recitar la ética policial y creo</p>	<p>Tecnología, educación, ética</p>
	<p>que es muy importante que nos recuerden siempre que en el ejercicio de nuestra labor debemos ser íntegros y dejar en alto el nombre de la policía nacional.</p>	
<p>6. ¿Qué características considera usted que debe de reunir un buen policía?</p>	<p>Lo principal que le guste lo que hace y que se siente orgulloso de portar el uniforme...pues... que sea una persona humilde eso sí, responsable, que tenga esa vocación de servicio y siempre tenga ese respeto por los ciudadanos y por sus superiores, creo que con esas características se forma un buen policía.</p>	<p>Principios éticos y morales, respeto y disciplina</p>
<p>7. ¿Cuáles son las situaciones o conductas más frecuentes en que incurren los servidores de la policía, que son motivo de trasgresión del código de ética?:</p>	<p>Como todo en la vida, hay buenos y malos, y la policía no es la excepción... aquí... es común también que hayan casos de corrupción, sobornos y este tipo de cosas...de situaciones que muchas veces hacen ver a la institución como algo malo, que manchan el nombre de la policía y de todos sus integrantes...porque por uno que haga algo mal, ya nos tildan a todos de malos...</p>	<p>Corrupción, falacias, imagen social, generalidades,</p>

<p>8. ¿Considera usted que la realidad social influye en el comportamiento ético del funcionario policial?, ¿por qué?:</p>	<p>Tanto en el comportamiento ético no, como le decía, uno tiene principios y valores como ser humano, y ya está en cada quien pues que los ponga en práctica, pero hay otros comportamientos que como uniformado muchas veces uno debe asumir, el contexto social muchas veces no va a ser fácil, y la gente del común cree que agrediéndolo a uno, siendo grosero o muchas veces violento uno tiene que hacer como si nada...y no, por eso los policías en ocasiones deben hacer uso de la fuerza y en un</p>	<p>Causa y efecto, contexto social, acción y reacción, uso de fuerza, situaciones complejas.</p>
	<p>Extremo caso usar su arma de fuego... pero vuelvo y le repito son cosas que pasan cuando el contexto social, cuando la gente o la situación es bastante compleja...</p>	
<p>9. ¿Cree que las conductas de corrupción en que incurrir algunos miembros de la policía se deben a carencia de información, falta de capacitación, el tipo de formación recibida en la casa o considera que es una actitud propia de ellos? ¿Por qué?</p>	<p>Eso va en cada persona, en cada uniformado, personalmente creo que ninguna institución, empresa...lo que sea va a tener la culpa de que sus trabajadores sean corruptos, y menos en la policía, la verdad es que esta institución tiene muy buenas bases éticas y de valores, que siempre está en constante capacitación a sus uniformados buscando que uno sea alguien de bien, que sea una persona correcta pero vuelvo y le digo ya cada quien vera qué camino tomar... la policía cuenta con todas las herramientas tecnológicas, de talento humano... para con uno... entonces nunca sería por falta de capacitación o información, eso va en cada ser humano.</p>	<p>Responsabilidad individual, capacitación colectiva, herramientas.</p>

Fuente: Cuadro elaborado por los autores, con los datos tomados de la entrevista realizada al sujeto informante.

ENTREVISTA # 2

Institución: Policía Metropolitana de Popayán

Ciudad de origen: Popayán.

Edad 30 años.

Persona Entrevistada: Diana López, patrullera del nivel ejecutivo. (14 años de antigüedad)

Cuadro 2: Descripción entrevista #2

UNIDAD TEMÁTICA	CONCEPTO DEL ENTREVISTAADO	CATEGORÍA O IDEA CENTRAL
1. ¿Coméntenos, cuáles fueron las razones que lo motivaron a vincularse?	Tome la decisión de pertenecer a la institución de la policía nacional, primero por ser un generador de empleo, segundo por poder brindar un servicio a la comunidad y tercero por convicción propia.	Empleabilidad, trabajo comunitario, perspectiva personal.
2. ¿En el ejercicio de su labor, cual es la situación más difícil de hacer o de cumplir?, ¿Por qué?	Bueno, la pregunta es bastante amplia, teniendo en cuenta que muchas de las situaciones que se nos presentan en nuestro diario vivir eh tiene que ver con los comportamientos de la ciudadanía hacia la policía nacional, la recuperación del espacio público, es una tarea bastante difícil de cumplir teniendo en cuenta la complejidad y la situación por las que las personas recurren a este tipo de actividades y segundo las situaciones que tienen que ver con niños, niñas y adolescentes en situación de explotación sexual o en situación de abuso infantil con menores de edad yo creería que son unas de las tareas más difíciles de poder cumplir y dejar al lado al corazón para poder cumplir con nuestra misión.	Comportamiento ciudadano, problemáticas psicosociales,
	La verdad pues no creo, no creo que el ciudadano alcance a dimensionar la labor que nosotros cumplimos por decirlo de esta forma, teniendo en cuenta pues que ellos simplemente ven	

<p>3. ¿Cree que el ciudadano conoce los alcances de la labor policial? ¿Por qué?</p>	<p>a un ciudadano del común portando un uniforme el cual siempre estamos al acecho de la ciudadanía, y pues ellos no saben el horario extenso a los cuales estamos sometidos, ellos no saben nuestra labor, ellos no saben nuestra función, simplemente pues el policía es como un punto, un eje al que todo ciudadano recurre esperando tener una respuesta pero que muchas veces esas respuestas no están solamente en nuestras manos, están</p>	<p>Desconocimiento social, rechazo de la comunidad, responsabilidades colectivas.</p>
	<p>en manos de la fiscalía, de la defensoría del pueblo entonces las decisiones no vienen siendo propias precisamente.</p>	
<p>4. ¿Conoce usted que es ética profesional?, explique con sus propias palabras</p>	<p>Dentro de nuestra institución si, ser una persona ética e integral en nuestra policía yo creo que es uno de los principales fundamentos para poder cumplir a cabalidad con nuestra misión, el ser ético, el ser responsable, el no confundir de pronto nuestra posición al tomar una decisión con alguno de nuestros familiares o con cualquier persona del común, ser correcto en nuestras decisiones, teniendo en cuenta que muchas veces pues somos</p>	<p>Integralidad, principios éticos, educación desde casa.</p>
	<p>objeto de intimidaciones o somos objeto de pronto de querer actuar como no debemos por una propina monetaria, entonces debemos ser claros y precisos en cual fue la profesión que decidimos tomar y que pues en ello debemos actuar de la misma forma con los valores y principios con los que cada uno viene de su hogar</p>	
	<p>Si yo creo que es preciso y fundamental desde el primer día que pisamos una escuela es lo primero que nos inculcan a nosotros para poder prestar un buen servicio a la ciudadanía y también es de resaltar que aparte de esta estrategia que la policía implementa con el fin de</p>	<p>Educación, ética familiar.</p>

<p>5. ¿Piensa que la institución utiliza las estrategias adecuadas para que el agente de policía conozca bien el código de ética policial? ¿Por qué?:</p>	<p>que los funcionarios no caigamos en la corrupción yo creería que principalmente el código de ética no solo no lo enseñan en nuestra institución si no en las bases que nuestra familia nos da. El código de ética policial no lo enseñan desde nuestras escuelas de formación dependiendo el año en que duremos en cada una de ellas, 6 meses, 1 año o 3 años</p>	
<p>6. ¿Qué características considera usted que debe reunir un buen policía?</p>	<p>Primero que todo pues ser integro, sentir amor y vocación por lo que hacemos, porque es muy claro de que aparte que la policía nacional genera empleo a la ciudadanía aquella persona de que no le importa el bienestar de la gente, aquella persona que no le importa servir, aquella persona que no está dispuesta a entregar su vida por Colombia por así decirlo, entonces yo creería que está equivocada de la profesión que haya escogido.</p>	<p>Sentido de pertenencia, principios, don de servicio.</p>
<p>7. ¿Cuáles son las situaciones o conductas más frecuentes en que incurren los servidores de la policía, que son motivo de trasgresión del código de ética?:</p>	<p>Yo creería que principalmente la corrupción, que es un lastimosamente es una falencia que no solo la vamos a encontrar en la policía pero que si sucede mucho en nuestra institución.</p>	<p>Corrupción, imagen social, generalidades,</p>
<p>8. ¿Considera usted que la realidad social influye en el comportamiento ético del funcionario policial?, ¿por qué?:</p>	<p>Pues sí, de una u otra forma muchas veces nuestros comportamientos se ven reflejados en los comportamientos del ciudadano pero es allí donde debemos ser inteligentes y debemos ser...debemos aplicar la idoneidad que recibimos en nuestras escuelas de formación debemos saber asumir y afrontar las situaciones de la comunidad pero no por ello, no por la política y no por las situaciones que se presentan en el diario vivir en la comunidad debemos de permitir que nuestros comportamientos vayan en contra del bienestar de los ciudadanos.</p>	<p>Inteligencia emocional, idoneidad, bienestar del ciudadano.</p>

<p>9. ¿Cree que las conductas de corrupción en que incurren algunos miembros de la policía se deben a carencia de información, falta de capacitación, el tipo de formación recibida en la casa o considera que es una actitud propia de ellos? ¿Por qué?</p>	<p>Pues yo creería que el ser corrupto no lo aprendes perteneciendo a una institución, llámese policía o tenga otra razón social, simplemente cada uno es dueño de sus actos, cada uno va en vía de lo que quiere para su vida, entonces yo creería que principalmente y lo más fundamental es las cosas que te enseñan en tu hogar, las bases que traes desde tu hogar, y sencillamente pues entras en una institución donde te vas a encontrar con muchas cosas y solamente depende de ti tomar la decisión correcta , teniendo en cuenta las consecuencia que ello va a traer para tu vida y la vida de tu familia entonces yo creería que el ser corrupto no lo aprendes por pertenecer a la policía nacional, el ser corrupto nace de ti.</p>	<p>Responsabilidad individual, educación familiar, aspectos negativos no aprendidos.</p>
--	--	--

Fuente: Cuadro elaborado por los autores, con los datos tomados de la entrevista realizada al sujeto informante.

ENTREVISTA # 3

Institución: Policía Metropolitana de Popayán. Ciudad de origen: Cali.. Edad 30 años. Persona Entrevistada. (9 años de antigüedad)

Cuadro 3: Descripción entrevista # 3

UNIDAD TEMÁTICA	CONCEPTO DEL ENTREVISTADO	CATEGORÍA O IDEA CENTRAL
1. ¿Coméntenos, cuáles fueron las razones que lo motivaron a vincularse?	Los motivos que me dieron para ingresar a la policía nacional fue como el liderazgo que creo que tengo y el saber tratar a las personas y llegarle a la gente.	Líder social, don de servicio.
	Pues la función más difícil creo que yo en mi parte personal el rol de ser mama y a la vez de cumplir con mi labor como policía que no es fácil y pues uno debe cumplir con las dos funciones ¿no?	Perspectiva personal.
	independientemente de que uno sea	
2. ¿En el ejercicio de su labor, cual es la situación más difícil de hacer o de cumplir?, ¿Por qué?	madre soltera uno debe tener como en claro cuál es la prioridad que uno debe tener entonces es como un poco difícil, yo creería que esa parte es como la que más resalto en este momento	
3. ¿Cree que el ciudadano conoce los alcances de la labor policial? ¿Por qué?	No, no, hay ciudadanos que no entran como en la posición que uno tiene como policía hay muchas personas que desconocen cuál es la función, cual es nuestra trayectoria, cual es nuestro horario, cuales son nuestros descansos, entonces yo creería que no saben cuáles nuestra función como tal.	Desconocimiento social, jornadas laborales.
4. ¿Conoce usted que es ética profesional?, explique con sus propias palabras	Pues la ética profesional creo yo que es algo que uno debe tener muy en claro al momento de ingresar a X trabajo, sea de policía, sea funcionario público, sea empresa particular uno debe tener en claro cuál es la función que uno va a desempeñar en X empresa.	Ética generalizada.

<p>5. ¿Piensa que la institución utiliza las estrategias adecuadas para que el agente de policía conozca bien el código de ética policía?</p>	<p>El código de ética de mi profesión es ser transparente en las funciones que yo tengo que desempeñar durante la trayectoria policial, la información que obtuve yo fue entrando a la escuela, al centro de capacitación, teniendo en cuenta pues como...nos resaltaron mucho eso, los valores, la parte moral, transparencia y ser como muy profesionales en lo que hacemos,</p>	<p>Valores, actitud, aptitud, principios éticos.</p>
<p>¿Por qué?:</p>	<p>Entonces yo creo que eso viene ya es de escuela y de familia ¿no? pues obviamente. ¿Piensa que la institución utiliza las estrategias adecuadas para que el agente de policía conozca bien el código de ética policía? ¿Por qué?: si, en la parte académica sí, porque para eso entramos a una escuela de capacitaciones para mirar y saber y tener conocimiento de lo que vamos a empezar a ejercer entonces si creería.</p>	
<p>6. ¿Qué características considera usted que debe de reunir un buen policía?</p>	<p>Primero que todo tener los buenos valores de casa, ser buen hijo, ser muy consiente a lo que uno va a desempeñar, teniendo en cuenta pues el saber escuchar a las personas, el saber entender, el saber comprender y comprenderse uno mismo.</p>	<p>Autoestima, valores, consciencia social.</p>
<p>7. ¿Cuáles son las situaciones o conductas más frecuentes en que incurren los servidores de la policía, que son motivo de trasgresión del código de ética?:</p>	<p>Pues desafortunadamente pues en la policía también no todos los policías son excelentes personas, hay personas que en momentos los compañeros hay unos que pues reaccionan ante un suceso o en un contexto...una problemática que se presente no tiene su cómo les digo yo, como una reacción positiva, si no más agresiva, entonces pues creería yo que no saben cómo controlar sus emociones en ese momento y puede agredir al ciudadano o X persona, entonces en eso si tocaría como tener un manejo de controles de excitación.</p>	<p>Control emocional. Problemáticas sociales.</p>
<p>8. ¿Considera usted que la realidad social influye en el comportamiento ético</p>	<p>Sí, yo creo que sí, si el ciudadano trata bien al policía yo creo que uno va a dar una buena respuesta una buena empatía con el ciudadano, pero si el ciudadano agrede al policía, lo trata mal, pues obviamente el policía que va a reaccionar pues él va a estar...procurara</p>	<p>Acción reacción, control emocional.</p>

<p>del funcionario policial?, ¿por qué?:</p>	<p>pues...en ese momento tratar de no contestar con malas palabras, pero pues lo que les digo anteriormente pues hay momentos, hay personas que no saben controlar sus emociones podrán pues agredir a la persona.</p>	
<p>9. ¿Cree que las conductas de corrupción en que incurrir algunos miembros de la policía se deben a carencia de información, falta de capacitación, el tipo de formación recibida en la casa o considera que es una actitud propia de ellos? ¿Por qué?</p>	<p>Pues eso de corrupción yo creería que no pues eso ya va en cada persona, yo creo que cuando uno ingresa a la escuela le enseñan a uno ser lo que les digo transparente, ser leales con la institución y pues yo creo que dependiendo a la vida que uno va teniendo, pues los cambios que uno va teniendo en la vida se van presentando ciertas situaciones ¿no?, entonces yo creo que eso se va presentando en cada contexto, los policías también empiezan como a crecer en la parte profesional pero entonces no ven como en la parte institucional cuales son los pro y los contras que puede ejercer este policía, ya que ellos, o como yo, o como uno de mis compañeros pueden tener sus familias, y de pronto por X no les alcanza el sueldo, entonces que hacen ellos acudir a otras cosas que no son bien vistas para las otras personas entonces en ese ámbito sí creo que estamos fallando un poco, no es por falta de conocimiento institucional ni mucho menos, pero sí creo que es por</p> <p>Falta de como la parte económica, de cómo es el sueldo en el policía, en que...ósea...en que se gasta el sueldo el policía y cuáles son sus gastos personales, que problemáticas tiene con su familia y eso, porque pues yo creo que eso es como a futuro que se puede presentar estas cosas.</p>	<p>Valores personales, problemáticas sociales y económicas.</p>

Fuente: Cuadro elaborado por los autores, con los datos tomados de la entrevista realizada al sujeto informante.

ENTREVISTA # 4

Institución: Policía Metropolitana de Popayán. Ciudad de origen: Bogotá.. Edad 30 años. Persona Entrevistada: Diana Paola Cruz León. (4 años de antigüedad)

Cuadro 4: Descripción entrevista # 4

UNIDAD TEMÁTICA	CONCEPTO DEL ENTREVISTADO	CATEGORÍA O IDEA CENTRAL
1. ¿Coméntenos, cuáles fueron las razones que lo motivaron a vincularse?	Las razones por las que decidí ser policía... desde niña me gusto, y me animé más cuando trabajaba en una de las farmacias de la policía, y me di cuenta que podía aportar a la institución y a las personas desde un lado humano, dada a la comunidad.	Trabajo comunitario, sueño de infancia.
2. ¿En el ejercicio de su labor, cual es la situación más difícil de hacer o de cumplir?, ¿Por qué?	Para mi estar lejos de mi familia, y no niego a veces me cuesta madrugar, pero el compromiso adquirido y el amor por lo que se hace es más fuerte.	Sacrificios personales.
3. ¿Cree que el ciudadano conoce los alcances de la labor policial? ¿Por qué?	No, el ciudadano no conoce y por ende no comprenden porque actuamos de alguna manera u otra, algunas veces se enfocan en ver lo malo y no valoran el trabajo de nosotros como	Sentir personal y social.
4. ¿Conoce usted que es ética profesional?, explique con sus propias palabras	Sí, es aquella por la que cada persona en el ejercicio de su profesión se rige a unos principios y valores, ejerciendo su profesión con un alto nivel de compromiso y de amor por lo que hace.	Principios y valores.
5. ¿Piensa que la institución utiliza las estrategias adecuadas para que el agente de policía conozca bien el código de ética policial? ¿Por qué?:	Sí señor, tengo conocimiento al respecto, en la escuela de formación nos hacían bastante énfasis en ello, porque infortunadamente en los últimos años se ha conocido de casos donde algunos compañeros se han visto involucrados en casos donde se actúa en contra del código de ética policial	Formación institucional, deslealtad de servicio.

6. ¿Qué características considera usted que debe reunir un buen policía?	Amar lo que se hace, que tenga claro que estamos para servirle a la sociedad, ser un líder, trabajar en equipo, tener vocación de servicio, responsabilidad...	Principios policiales.
7. ¿Cuáles son las situaciones o conductas más frecuentes en que incurren los servidores de la policía, que son motivo de trasgresión del código de ética?	Se conoce de casos de soborno y de Agresiones físicas a civiles.	Corrupción policial.
8. ¿Considera usted que la realidad social influye en el comportamiento ético del funcionario policial?, ¿por qué?	Si, el ambiente social influye... nos encontramos ante una sociedad que carece de valores familiares, económicamente el sueldo en algunas circunstancias no alcanza, la sociedad de hoy en día ve al policía como un enemigo y no hay respeto ante la autoridad... se defiende más los derechos de un delincuente, estamos ante una sociedad sin autocontrol y en un momento de ira se pueden cometer errores de procedimiento.	Carencia de valores. Ausencia de autocontrol.
9. ¿Cree que las conductas de corrupción en que incurren algunos miembros de la policía se deben a carencia de información, falta de capacitación, el tipo de formación recibida en la casa o considera que es una actitud propia de ellos? ¿Por qué?	Consideró que en la mayoría de los casos es por falta de vocación ante este oficio, para mi influye los valores recibidos en casa ser responsables, honrados, respetuosos o quizás por falta de oportunidades, a nivel institucional como el ascenso en el nivel ejecutivo.	Valores formativos familiares

Fuente: Cuadro elaborado por la autora, con los datos tomados de la entrevista realizada al sujeto informante.

5.2.6 PERSPECTIVA DE ALTOS MANDOS RESPECTO AL MANEJO DE LA ÉTICA INSTITUCIONAL

Institución: Policía Metropolitana de Popayán

Ciudad de origen: Popayán.

Edad 30 años.

Persona Entrevistada: Diana Lemos. Jefe de Grupo de producción de inteligencia (5 años de antigüedad)

1. Inv.⁴³: ¿Coméntenos, desde que tiempo pertenece a esta institución y cuáles fueron las razones que lo motivaron a vincularse?

2. T⁴⁴: Llevo 5 años en la policía nacional y las razones que me motivaron básicamente es trabajar con la comunidad, ayudar y desde el conocimiento que tengo desde profesión pues ponerlo en práctica para poder generar muchas estrategias frente a esta situación.

3. Inv.: ¿En el ejercicio de su labor, cual es la situación más difícil de hacer o de cumplir?, ¿Por qué?

4. T: Que las estrategias se cumplan, que el ciudadano esté a gusto, que todo lo que el policía hace se siempre bien recibido que porque siempre ahí criticas incluso no todo se puede cumplir y tener a las personas contentas.

5. Inv.: ¿Cree que el ciudadano conoce los alcances de la labor policial? ¿Por qué?

6. T: No, no las conoce por completo porque siempre ahí como una sistematización frente a la actividad del policía, entonces siempre estamos criticados igualmente el ciudadano no sabe todo el fuerza y la labor que realizamos día a día

7. Inv.: ¿Qué características definen el perfil ético del funcionario policial del Estado Colombiano ante la sociedad?

⁴³ Investigadores. Abreviatura designada para la transcripción de esta entrevista.

⁴⁴ TENIENTE abreviatura designada para Diana Lemos. Jefe de Grupo de producción de inteligencia. Entrevista realizada 30-04-2017.

8. T: Que características la honestidad, la lealtad y la transparencia, sobre todo
9. Inv.: De esas características, ¿Cuáles cree son las de mayor y menor grado de cumplimiento? ¿Por qué?
10. T: La de mayor cumplimiento pues sería ahhhhhh pues como la responsabilidad y la de menor cumplimiento las transparencias lastimosamente.
11. Inv.: Según su opinión ¿Qué se está haciendo para fortalecer el comportamiento ético de los funcionarios policiales?
12. T: Hay una estrategia de transparencia policial al nivel nacional desde la dirección nacional desde la policía frente a estar muy pendiente de ese comportamiento del policía hacer un seguimiento de tallado de que es lo que está pasando, si tiene una situación especial, si hay algún problema pues que tenga tener en cuenta siempre cual es la situación que se les presenta al policía para que no se presente situaciones de corrupción.
13. Inv.: ¿Cuáles son las estrategias que desde la institucionalidad se han venido orientando para dar cumplimiento con la óptima ética policial?
14. T: La de la estrategia transparencia institucional.
15. Inv.: ¿Qué resultados han arrojado esas estrategias?
- 16.T:Pues de sensibilización han ayudado mucho porque lastimosamente se ha presentado muchos casos que afectan la imagen institucional sobre todo el tema de corrupción entonces se hace mucho énfasis en esta estrategia y se colocan básicamente casos de policías que han estado inmerso en cualquier actividad delictiva y que en este momento se encuentran en la cárcel entonces en estos momento son como secciones de vida y siempre se les da a conocer a los policía para que no lo hagan para que no cometan o incurran en esas actividades no solamente no sola mente afecta a la policía si también a su familia .
16. Inv.: ¿Considera que hace falta reforzar algo para lograr mejores resultados? ¿Qué? ¿Por qué?

17. T: Si, pienso que se podría desde las escuelas a veces en la escuela uno ve mucha o quieren que uno estudie muchas cosas, pero pienso que se podría como replantear el plan de estudio y enfocarse en lo principal porque es que uno a veces en las escuelas oímos tanto de patrulleros como de oficiales uno no puede saberlo todo entonces uno debe enfocarse en que va a salir sobre todo a la calle que es lo más complicado.

18. Inv.: ¿Cuáles son los lineamientos u orientaciones establecidas desde la institucionalidad para evaluar la ética policial?

19. T: Hay muchas esta la estrategia está vigilada por la inspección general que son los que manejan todo el tema de ética policial, están las leyes, los mismo directivas donde cada funcionario sabe que si comete algún error o está incurriendo en alguna situación delictiva o disciplinaria sabe la sanción que eso va a traer.

20. Inv.: ¿A través de qué mecanismos aplican?

21. T: A través de que mecanismo pues acá tenemos lo que son registros eso digamos que, para llamados de atención, pero para los demás están las investigaciones disciplinarias, esta lo que es el cois esto depende de la falta que cometa el funcionario.

22. Inv.: ¿Qué utilidad tienen esos lineamientos?, ¿se cumplen a cabalidad?

23. T: Si porque cuando ya pasan al tema interdisciplinario pues ya las sanciones son dependiendo si el hecho que hayan cometido y son sanciones hasta de la institución, hasta más de seis meses y económica.

24. Inv.: ¿Considera importante que los servidores de la policía cumplan con el código de ética? ¿Porque?

25. T: Si claro, el código de ética a todo el tiempo no lo están recordando, es muy bonito el código de ética y ahí plasma toda la actividad que hace el policía entonces debemos nosotros siempre interiorizarlo y se debe cumplir a cabalidad.

26. Inv.: ¿Cuáles son las situaciones o conductas más frecuentes de transgresión del código de ética en que incurren los servidores de la policía aquí en Popayán?

27.T: Aquí en Popayán de pronto no tener el contacto en el acercamiento con el ciudadano hay como a veces inconvenientes porque no se trata como de acomodarse al ciudadano o al conocer un procedimiento policial no es el trato adecuado, se le inculca mucho hablar con el ciudadano y no llegar a confrontar porque pues lastimosamente siempre se les presenta y también de no llegar a tiempo a conocer los casos aunque es difícil porque no se puede conocer y llegar al momento que es por lo menos conocer que fue lo que paso y en que se le puede colaborar a la persona.

28. Inv.: ¿Considera que el tipo de remuneración salarial que recibe un agente de policía, lo hace un sujeto vulnerable a asumir conductas de corrupción o hay otros factores que pueden incidir?, ¿cuáles?

29. T: Lastimosamente el policía no sabe administrar un sueldo entonces se endeuda y no hay una capacidad y por eso abecés son sujeto, aquí en la metropolitana se lleva un control de esas personas que tienen embargo, la mitad del sueldo prácticamente o todo el sueldo copado por diferentes deudas que adquieren tanto con bancos o con otras entidades financieras, entonces como estar pendientes de esas personas para que no vayan a incurrir en alguno en ninguna actividad delictiva por el hecho que no tiene de donde más una fuente o ingreso económico diferente.

30. Inv.: ¿Le gustaría que el mejoramiento de la concientización del agente policial respecto a sus conductas éticas fuese apoyado por actores externos (por ejemplo, universidades)? ¿Porque?

31. T: Si realmente desde hace muy poco, se dan de parte por talento humano se han generado como esos espacios de capacitaciones sobre todo en el tema financiero no, que es como tal más se presenta y pues el policía o una persona no sabe cómo administrar el dinero entonces es uno piensa que es mentira que la persona va ir hablarle pero si uno realmente coloca atención a estas capacitaciones les servir mucho uno abecés no es ordenado para comprar, para realizar los gasto que se tiene entonces me parece importante sobre todo ese temam.

32. Inv.: ¿Está usted de acuerdo con que se realice una propuesta de intervención interna, respecto al papel social del policía? ¿Por qué?

33. T: Intervención no, porque todo el tiempo se hace acá siempre se está pendiente de eso porque se presenta muchas situaciones, muchos hechos que nos pasan, todos tenemos los mismo problemas y son puntos a parte entonces siempre se hace desde el comándate hasta el personal bajo su mando dependiendo de la situación si ya después es muy grave entonces ya se empieza como hacer un traspaso de esa actividad o situación, el hecho es buscar ayuda y buscar elementos que a uno le puedan permitir al funcionario que cambien de situación, pero realmente siempre se hace pero una intervención es como exagerado pero podría ser tener más espacios como exponentes particulares porque todo eso seda de sanidad policías o bienestar social o lo otro se me escapa en este momento lo que tu estas estudiando (trabajo social), trabajo social que también ahí en la policial entonces seria dela institución o de otras entidades que nos apoyen eso también seria interesantes.

34. Inv.: A partir de lo que se ha hecho internamente, ¿cree usted que la imagen institucional que el ciudadano tiene de la policía ha mejorado? ¿Por qué?

33.T: En Popayán ha mejorado un poco sí, porque ahora el monitoreo de redes sociales ahora es muy importante porque ahora todo sale por redes ahí alguno procedimiento mal ya está redes y están hablado, pero también nos hemos encargado que esas actividades buenas de policía también se suban a redes que la gente se dé cuenta de las cosas buenas y que todo lo que hace el policía es en pro del bienestar de la comunidad porque es para eso que no nosotros salimos y trabajamos para que le podamos dar un espacio seguro y un habiente no total de calma pero si en algunos sectores eso ya es complicado.

Institución: Policía Metropolitana de Popayán

Ciudad de origen: Popayán.

Edad 38 años.

Persona Entrevistada: Liliana masías subteniente (10 años de antigüedad)

1. Inv.: ¿Coméntenos, desde que tiempo pertenece a esta institución y cuáles fueron las razones que lo motivaron a vincularse?
2. S.T⁴⁵: Las razones porque siendo desde muy pequeña me ha gustado de servir en la sociedad, del acercamiento a la comunidad y sobretodo porque en mi casa en mi familia de vocación.
3. Inv.: ¿En el ejercicio de su labor, cual es la situación más difícil de hacer o de cumplir?, ¿Por qué?
4. S.T: Bueno de hacer sobre todo cuando hay una protesta que a veces nos tiene que utilizar la fuerza y de cumplir.
- 5, Inv.: ¿Cree que el ciudadano conoce los alcances de la labor policial? ¿Por qué?
6. S.T: No la verdad no, porque muchos critican la labor de policía que son lentos para actuar, el policía nunca esta para el servicio de la comunidad, que por la mala actitud de unos cuantos, todos somos así.
7. Inv.: ¿Qué características definen el perfil ético del funcionario policial del Estado Colombiano ante la sociedad?
8. S.T: Ser una persona íntegra, llena de valores, que refleje lo aprendido desde la escuela, con don de servicio y amor hacia la comunidad.
9. Inv.: De esas características, ¿Cuáles cree son las de mayor y menor grado de cumplimiento? ¿Por qué?
10. S.T: Generalizar está mal y no puede dar un diagnostico porque no es secreto las falencias que desde la institución se han presentado, pero somos más los que damos cumplimiento a estos lineamientos y al buen perfil policial.
11. Inv.: Según su opinión ¿Qué se está haciendo para fortalecer el comportamiento ético de los funcionarios policiales?

⁴⁵ S.T. Abreviatura designada para LILIANA MASÍAS sub Teniente de la Policía metropolitana de Popayán. Entrevista realizada el 02-05-2018.

12. S.T: Se les da acta de instrucción, se les da la capacitación, en estos momentos se le instruyen la labor y lo que tienen que estar haciendo.

13. Inv.: ¿Cuáles son las estrategias que desde la institucionalidad se han venido orientando para dar cumplimiento con la óptima ética policial?

14. S.T: El seguimiento, nosotros hacemos la parte de vigilar y controlar a los mismos funcionarios de que todos estén haciendo la labor que debe hacer, sus tareas que cumplan con lo ordenado y pues no se vayan a ir por otro camino.

15. Inv.: ¿Qué resultados han arrojado esas estrategias?

16. S.T: Pues el acompañamiento ya se lo ve mejores en los servicios, los procedimientos de cómo deben actuar.

17. Inv.: ¿considera que hace falta reforzar algo para lograr mejores resultados? ¿Qué? ¿Por qué?

18. S.T: Pues igual al nivel directivo en la parte de Bogotá ya que tenemos varios planes por parte de la policía.

19. Inv.: ¿Cuáles son los lineamientos u orientaciones establecidas desde la institucionalidad para evaluar la ética policial?

20. S.T: Bueno nosotros manejamos lo que el pese que es que es el portar de servicios internos ahí cada funcionario tiene la hoja de vida y ahí mismo se evalúan entonces tales como felicitaciones, negativa, llamados de atención, todo se hace por esa parte.

21. Inv.: ¿Qué utilidad tienen esos lineamientos?, ¿se cumplen a cabalidad?

22. S.T: Si claro, porque en el momento en que alguien comete un error si es muy grave la falta se le aplica a través de sanciones.

23. Inv.: ¿Considera importante que los servidores de la policía cumplan con el código de ética? ¿Porque?

24. S.T: Claro. Porque así será reflejado el perfil idóneo y los principios éticos y morales que nos inculcan desde la escuela de formación.

24. Inv.: ¿Cuáles son las situaciones o conductas más frecuentes de transgresión del código de ética en que incurren los servidores de la policía aquí en Popayán?

24. S.T.: Hay ya, es como el uso de la fuerza a veces uno se desvía un poco pero ya es porque las personas lo hacen actuar a uno así.

25. Inv.: ¿Considera que el tipo de remuneración salarial que recibe un agente de policía, lo hace un sujeto vulnerable a asumir conductas de corrupción o hay otros factores que pueden incidir?, ¿cuáles?

26. S.T.: Bueno lo de la remuneración uno perfectamente puede vivir con un salario si uno es juicioso, si es una persona que sabe administrar el dinero pues puede vivir perfectamente, lo de actos de corrupción ya es porque de pronto la persona quiere más dinero o le ofrecen una cantidad de plata que ellos nunca han tenido entonces antes y sin menor esfuerzo.

27. Inv.: ¿Le gustaría que el mejoramiento de la concientización del agente policial respecto a sus conductas éticas fuese apoyado por actores externos (por ejemplo, universidades)? ¿Porque?

28.S.T: Pues nosotros como policía el actual ético solo lo enseñan en las escuelas ya qué es diferente porque los muchachos de hoy en día piensan que los policías no estudian pero es mentira realmente uno acá ve muchachos que ya tiene dos carreras especializaciones, que les ha tocado duro obviamente por los permiso y los apoyos es muy difícil, pero sería bueno que los muchachos de la universidades o la gente nos conocieran un poco más de la misma forma que nosotros estamos llegando a la comunidad porque nosotros trabajamos es para la comunidad, pues que se ellos vean esa parte.

29. Inv.: ¿Está usted de acuerdo con que se realice una propuesta de intervención interna, respecto al papel social del policía? ¿Por qué?

30. S.T: No, porque nosotros tenemos, veedores igual los oficiales están para controlar dirigir entonces ya es la parte interna, es parte de nosotros y considero que desde la institucionalidad se hace todo lo necesario para que esto se cumpla.

31. Inv.: A partir de lo que se ha hecho internamente, ¿cree usted que la imagen institucional que el ciudadano tiene de la policía ha mejorado? ¿Por qué?

32. S.T: Si ha mejorado, lo he podido evidenciar desde que inicie en esta institución, cada vez más se han incrementado los cambios y los resultados han sido óptimos. Por esto me siento orgullosa de ser parte de esta gran familia, con problemas como cualquier familia pero siempre desde nuestros altos mandos, apoyan las causas y los procesos para erradicar los pocos puntos negros que quieren manchar tan digna institución, por eso yo le apuesto a esta construcción interna que durante décadas ha funcionado, somos más los buenos que los puntos que trasgreden este código, es relevante y de destacar el interés de estudiantes como ustedes, en esta clase de temas, pero se y confío que así seguirá siendo el apoyo y dirección que se manejan desde nuestros lineamientos.

Institución: Policía Metropolitana de Popayán

Ciudad de origen: Cali.

Edad 24 años.

Persona Entrevistada: subteniente ANDRÉS PORTILLA. Sub comandante del grupo de carabineros y guías caninos de la Policía metropolitana de Popayán. (7 años de antigüedad).

1. INV: ¿Cuáles fueron las razones que lo motivaron a vincularse a esta institución?:
2.S.C⁴⁶ Bueno, tuve la oportunidad de vincularme a la institución el 25 de julio del año 2011 ahí pues ingrese a la Escuela de Policía General Santander en la ciudad de Bogotá a iniciar con mis estudios, principalmente las razones que más me motivaron a vincularme con la institución fue digamos tener esa posibilidad y esa capacidad de generar una ayuda a la ciudadanía como tal en general y aportar desde digamos en este caso desde mi labor como policía a la construcción de la nueva sociedad en Colombia .

⁴⁶ S.C. Abreviatura designada para ANDRÉS PORTILLA. sub comandante del grupo de carabineros y guías caninos de la Policía metropolitana de Popayán. Entrevista realizada el 02-05-2018.

3. Inv.: ¿En el ejercicio de su labor, cual es la situación más difícil de hacer o de cumplir?, ¿Por qué?

4.S.C: Bueno, la verdad ahí existen varias, varias situaciones que a uno le generan... de pronto...son más difícil de hacer cumplir y quizá estas labores le tocan a uno más digamos el corazón o los sentimientos por los temas que confieren al tema familiar de los policías, pero una situación difícil digamos de hacer cumplir es el tema de...digamos de generar propuestas para traslados de personal porque sabe uno... digamos eh el sacrificio que va hacer exactamente como tal un policía principalmente lo que te digo el tema familiar, el tema de uno... coloquialmente desacomodar a una persona de su sitio de origen, su sitio donde radica, y pues las implicaciones que esto tiene como tal en tema familiar, hay algunos sitios de pronto laborales que no son digamos eh no ofrecen digamos unas condiciones de vida muy optimas entonces uno ahí sabe que hay descontento en el personal pero pues sin duda es uno de los ejercicios que más de pronto se hacen difícil, pero pues como lo dice la pregunta se debe hacer cumplir.

5. Inv.: ¿Cree que el ciudadano conoce los alcances de la labor policial? ¿Por qué?:

6.S.C: Bueno en Colombia todavía se presenta un digo yo...un fenómeno porque si bien el trabajo de la policía se ha tratado de difundir en digamos casi que en un 100% hay lugares principalmente sitios y personas que habitan esos sitios recónditos en Colombia donde el ciudadano aún desconoce como tal la labor policial o creen conocer los alcances que tiene como tal la labor policial pero cuando uno va y confronta ese conocimiento que ellos tienen de la labor policial es de pronto totalmente o en algunos casos es desvariada de lo que realmente eh... ejerce la policía como función.

7. Inv.: ¿Qué características definen el perfil ético del funcionario policial del Estado Colombiano ante la sociedad?

8.S.C: Bueno el perfil ético en un funcionario colombiano, pues primero eh... decir y dar a entender que obviamente los policías como cualquier persona del común somos seres humanos, hacemos muchas cosas buenas pero también cometemos errores, si bien somos de carne y hueso como cualquier otro vuelvo y lo digo y pues

tendemos también de pronto a hay veces a ver cosas que... o actividades que no, que no de pronto que no están bien vistas por una sociedad en general, pero el perfil ético de un uniformado pues primero que todo es una persona que tenga vocación de servicio hacia la comunidad hacia el ciudadano, que siempre quiera tratar de dar algo por la ciudadanía y donde obviamente se anteponen muchas cosas eh... digamos como es el bien de la sociedad, el bien en general pasando por encima digamos del bienestar propio. entonces ya digamos el perfil ético también va encaminado a las buenas acciones y las buenas conductas que uno obviamente como funcionario público y como policía como tal debe de asumir al momento de dar ejemplo a una sociedad que es lo que siempre espera de uno.

9. Inv.: De esas características, ¿Cuáles cree son las de mayor y menor grado de cumplimiento? ¿Por qué?

10.S.C: Las características del perfil ético...unas de las que son de mayor grado de cumplimiento sin duda es esa entrega y vuelvo y le digo, ese que hacer diario policial hacia la comunidad en general pues es la principal porque la comunidad siempre espera mucho más de uno, y digamos no tanto de menor grado de cumplimiento porque digamos todas son importantes y todas se deben de cumplir en la medida de lo posible, pero digamos que las de menor grado de cumplimiento eh...podrían ser digamos esa respuesta que espera hay veces el ciudadano en momentos de necesidad, donde por dicha necesidad recalco en eso, uno como funcionario debe digamos hacer ejercicio del uso de la fuerza en muchas ocasiones donde no es bien visto por los ciudadanos pero pues eh... digamos es de vital importancia para el proceder policial y pues no siendo de menor importancia pero se debe hacer cumplir

10. Inv.: Según su opinión ¿Qué se está haciendo para fortalecer el comportamiento ético de los funcionarios policiales?

11.S.C: Bueno la institución ha venido desplegando desde hace ya varios años una política institucional, una política digamos ética eh donde se enfatiza primeramente al buen comportamiento de los policías vuelvo y le digo si bien somos seres humanos y personas como cualquier otro del común pero pues sobre nuestra investidura de autoridad recae la importancia de generar... ser un punto referente

a la sociedad, entonces el tema de las malas conductas pues deben de ser... se deben de evidenciar muy poco aparte y no solamente evidenciarlas si no que no se deben de hacer ya que la policía se ha encaminado, se ha encargado de crear una política integral en contra, o a favor mejor dicho de la ética en pro de los funcionarios y de las actividades que se hacen diariamente.

12. Inv.: ¿Cuáles son las estrategias que desde la institucionalidad se han venido orientando para dar cumplimiento con la óptima ética policial? Y ¿Qué resultados han arrojado esas estrategias?

13. S.C: Bueno las estrategias, también van encaminadas y direccionadas a una política integral de transparencia policial, la cual tiene como objetivo digamos evidenciar aquellas falencias que presentan los funcionarios en actividades propias del servicio y pues los cuales pueden afectar la imagen institucional.

14. Inv.: ¿Considera que hace falta reforzar algo para lograr mejores resultados? ¿Qué? ¿Por qué?

15. S.C: De pronto siempre a pesar de todos aquellos aciertos que tiene como tal la policía, el servicio, el policía como tal, siempre hay digamos unos aciertos y desaciertos, la policía en busca de generar una mejora continua en el servicio como tal en general pues se diagnostican y se identifican estos desaciertos con el fin de generar una mejora en el servicio de policía.

16. Inv.: ¿Cuáles son los lineamientos u orientaciones establecidas desde la institucionalidad para evaluar la ética policial? Y ¿A través de qué mecanismos aplican?

17. S.C: El tema de las capacitaciones, esa instrucción que se genera diariamente la policía a través de varios aplicativos tecnológicos ha generado una cultura de ética policial , la cual va o se encamina directamente a generar varios temas los cuales se ven inmiscuidos digamos funcionarios policiales, lo que es el tema también de corrupción, casos de uso excesivo de la fuerza en que hacerles y procedimientos policiales, mediante capacitaciones, cursos virtuales, charlas que se generan, que son habituales y que con gran frecuencia se generan.

18. Inv. ¿Qué utilidad tienen esos lineamientos?, ¿se cumplen a cabalidad?

19.S.C: Pues en un 100% no, principalmente porque no hay esta cultura en general en la policía el uso de los lineamientos, pero en una gran proporción la institución ha hecho un trabajo bastante grande, para poder cumplir en un 100% estos lineamientos.

20. Inv.: ¿Considera importante que los servidores de la policía cumplan con el código de ética? ¿Porque?

21.S.C: Si claro, la verdad como fin primordial porque en este código se enmarca como tal la labor el que hacer, es un relato muy breve y muy corto sobre la conducta como tal que debemos adoptar todos los policías en todas nuestras actividades, y no solamente en actividades laborales si no también personales.

22. Inv.: ¿Cuáles son las situaciones o conductas más frecuentes de transgresión del código de ética en que incurren los servidores de la policía aquí en Popayán?

23.S.C: Sin duda alguna esas situaciones y conductas que no son tan frecuentes pero de pronto donde más la institución se ha visto inmiscuida principalmente por parte de sus funcionarios pues sin duda alguna, el tema de corrupción, todavía queda digo yo una herencia he y una costumbre por parte de muy pocos funcionarios los cuales se dejan digamos tocar por este tema de corrupción en los diferentes casos que conocen diariamente, ha sido un problema bastante grande donde esta se ha visto trasgredida el código de ética policial.

Otro de los casos principalmente es ese el uso excesivo de la fuerza en procedimientos de policía, si bien yo hacía referencia en muchos de los casos pues uno como policía debe recurrir a estos medios coercitivos sobre algunos ciudadanos que generan algunas conductas los cuales alteran la seguridad ciudadano pero pues muchas veces se excede este uso de la fuerza y es donde es mal visto y pues genera una vulneración a toda la implementación de la ética policial por parte de los servidores aquí en la ciudad de Popayán.

24. Inv.: ¿Considera que el tipo de remuneración salarial que recibe un agente de policía, lo hace un sujeto vulnerable a asumir conductas de corrupción o hay otros factores que pueden incidir?, ¿cuáles?

25.S.C: Bueno primero dejar en claro que ninguna, no hay justificación alguna, en caso propio lo pienso así, siempre trato de hacerlo ver a las personas, no hay justificación alguna para inmiscuirse en temas de corrupción, factores o conductas digamos que puedan alterar o puedan generar esos espacios para que el policía deje de hacer su labor como tal a cambio de una dádiva , dinero como tal, algo que genere un intercambio por bienes digamos principalmente económicos para que el policía como tal no realice su labor como es, en el tema salarial de pronto.

Si hay algunos casos, algunos vacíos digamos por parte del personal policial donde se ven digamos eh... en un momento un espacio ya sea por obligaciones familiares, tema de deudas donde les da pie para poder llegar a pensar en eso entonces con tal de no generar necesidades en su núcleo familiar pues digamos que queda como este hueco, este vacío, donde ellos ven la oportunidad o lo piensan por lo menos para acceder a temas de corrupción, pero vuelvo y lo repito ninguna justificación o ninguna actividad como tal justifica el hecho de que un policía se involucre en temas de corrupción y no solamente por lo que tal conlleva a la contradicción de lo que es el sistema ético policial si no como tal lo que a futuro le acarrea a un funcionario policial verse inmiscuido en estas actuaciones.

26. Inv.: ¿Le gustaría que el mejoramiento de la concientización del agente policial respecto a sus conductas éticas fuese apoyado por actores externos (por ejemplo, universidades)? ¿Porque?

27, S. C: La policía la verdad viene haciendo un despliegue bastante importante con varias o algunas instituciones universitarias en temas de capacitaciones, sobre diferentes temas y sin duda alguna el comportamiento y las conductas éticas de un funcionario público deben estar enmarcadas en una línea de legalidad, normativas, que no se desvíen de la misión y la visión que la institución como tal tiene. Esto no solamente para que no se vea por parte de actores externos como buenas

conductas si no porque en general es la labor que como tal los policías debemos de generar.

28. Inv.: ¿Está usted de acuerdo con que se realice una propuesta de intervención interna, respecto al papel social del policía? ¿Por qué?

29. S.C: Bueno frente al papel social pues como tal intervención interna digamos que la policía tiene enmarcado en todos sus digamos su doctrina, en sus políticas integrales de ética, y en todos sus lineamientos y procedimientos, mejor dicho, de pronto como todo evidenciar esas falencias que se presentan a través de los del servicio y generar propuestas si, para realizar mejoras. pero si bien eso se viene adelantando en esos comités de la mejora continua donde el mando institucional siempre encamino a generar un mejor servicio pues lo que trata es de evidenciar esas falencias y mejorarlas, y las cosas que se hacen bien también aportar un poco más para prestar un servicio mucho más óptimo.

30. Inv.: A partir de lo que se ha hecho internamente, ¿cree usted que la imagen institucional que el ciudadano tiene de la policía ha mejorado? ¿Por qué?

31. S.C: La verdad creo que si ha mejorado y ha mejorado considerablemente hasta hace no se... 10, 15 años hasta incluso un poco menos había una imagen bastante desdibujada de la policía como tal y esto se debe a ya un tema un tanto ético digamos ese conflicto, esa herencia en materia de narcotráfico, de corrupción que Colombia vivió durante muchos años entonces esas secuelas quedaron bastantes marcadas fuera de eso digamos no había como tal un...

No era tan marcado el tema del respeto por los derechos humanos entonces habían muchos procedimientos en los cuales se presentaban muchas arbitrariedades por parte de muchos funcionarios pienso que hoy en día con todos estos sistemas y mecanismos que tenemos no digámoslo para sancionar sino más bien para encausar la disciplina y poder direccionar un mejor servicio y la prestación por parte de los policías pues digamos ha colaborado mucho para que esta imagen haya mejorado si bien falta mucho por hacer pero creo que estas mejoras que se han hecho internamente han ayudado para mejorar esa percepción ciudadana.

32. Inv.: ¿Cómo es la situación a nivel de Popayán?

33. S.C: Pues la verdad muy poco, si bien se pueden presentar unos casos muy aislados, pero creo que el tema digamos en cuanto a la vulneración de conductas éticas o que no vayan de acorde con la misión institucional y con el sistema ético que manejamos interiormente pues la verdad creo que es muy poca si bien se pueden presentar algunos casos, pero no es una ciudad que marte una pauta una tendencia como lo es el caso de otras ciudades en Colombia

5.2. INSTRUMENTO DIAGNÓSTICO RESPECTO LA IMPORTANCIA DE LA ÉTICA POLICIAL EN EL ÁREA COMUNITARIA

Se requirió recoger la opinión de 30 policías activos entre agentes y oficiales de altos mandos que, desde el punto de vista estadístico, representen al conjunto de toda la población de la institución.

Para ello, debió realizarse un muestreo aleatorio simple, de tal manera que cada servidor policial tenga igual probabilidad de ser seleccionado para integrar la muestra, y que al mismo tiempo se garantice una composición muestra que concuerde con la estratificación por niveles de cargo de la entidad.

Para la institución policial y para los investigadores es importante conocer las características de la población, específicamente para los agentes adscritos al programa de policía comunitaria.

La mayoría de los encuestados expresaron no tener problemas con compañero(as) de su mismo grupo étnico o diferente, practicando los valores de solidaridad, respeto, tolerancia, entre otros, fortaleciendo los lazos de hermandad y convivencia, al momento de realizar sus responsabilidades asignadas en cada una de las labores.

Por tal motivo para facilitar un adentramiento en la fenomenología investigada, su nivel de afectación y la forma como los policías enfrentan las problemáticas sociales, en las que a diario están inmersos, se ejecutó el encuentro al interior de la institución, en el lugar de trabajo de cada uno de los agentes.

Los colaboradores en esta investigación exteriorizaron la comprensión de la

condición de seres humanos, sintiéndose igual que todas las personas, a pesar de todas las diferencias que pueda haber con la población civil por tan solo el hecho de ser policías. Pero también algunos hacen saber que cuando alguien los quiere menospreciar hacen predominar sus derechos como personas y como miembros de una institución que esta presta para el servicio hacia la comunidad.

Por lo anterior se deduce que esta muestra representativa, ha obtenido una formación basada en el respeto a la diferencia de mandos superiores, demostrándose el cumplimiento a los derechos de condición de igualdad, a la no discriminación, comunicación e información enseñanza de los derechos humanos y sensibilidad a los mismos.

Se trató de comprender el cotidiano vivir y ciertas situaciones de actitud que caracterizan a los miembros de esta institución de un colectivo social, para comprometerlos por un lado a seguir adelante en la lucha por mejorar los aspectos negativos desde la humanización e interiorización del código de ética policial, pero por el otro ser facilitadores de herramientas conceptuales que les permita reconocer su postura como civiles y reconocerse como seres importantes en la construcción de la historia de este país.

Es por ello que en diferentes escenarios de esta institución se interactuó con los policías participantes, pues fueron ellos los dadores de información que permitieron al equipo de trabajo caracterizar la realidad e interpretar las percepciones respecto al tema, con tal de no generar presión ni temor a la hora de respuestas, simplemente exponer el deseo de fines investigativos y estadísticos que propende este proyecto, puesto que al inicio se consideraba como un proceso enviado desde la institucionalidad.

Por lo tanto, en los diferentes encuentros trabajo a manera conversacional afloraron los sentimientos e historias de vida, que inducen a la reflexión del porque en la sociedad colombiana se encuentran casos donde se discrimina por llevar un color de uniforme diferente, donde ni la sociedad ni el Estado, hasta el momento implementen programas culturales para este grupo hacia la población civil o no han sido suficiente, para lograr quitar el estigma social que pesa sobre sus hombros.

Además del apalancamiento del manejo de conocimiento que se tuvo que poner en evidencia por parte de las investigadoras hacia la comunidad policial y para poder estructurar el presente informe del trabajo de grado, fue necesario entonces generar vínculos y entablar un mayor nivel de acercamiento con el grupo seleccionado, generándose una valiosa retroalimentación e intercambio de saberes, lo que incluyó la participación de voces masculinas en la gran mayoría, pero también desde la feminidad de las pocas representantes pertenecientes a este género.

Se destacó la participación desde los altos mandos que dirigen el programa de la Institución que contribuyeron de manera activa en la presente investigación, partiendo desde el permiso otorgado y en el desarrollo de las entrevistas. De todos modos, lo fundamental fue la participación de los policías en cada una de las actividades que contribuyeron a motivar y convocar para lograr los propósitos planteados y que con su información nutrieron y enriquecieron el proceso de diagnóstico situacional frente a la problemática.

Diagnosticar la Gestión Ética es un paso fundamental para el fortalecimiento ético de la institución y la generación de cambios, por cuanto posibilita analizar, reflexionar e identificar los valores y prácticas del estado actual de su Gestión Ética, así como observar las fortalezas y debilidades del proceso vigente.

El diagnóstico ético es un análisis de percepción que permite identificar el estado actual de las prácticas éticas y de responsabilidad social de la policía nacional tanto en su proceso de adopción y vivencia de un conjunto de valores y compromisos éticos que unifiquen y guíen el quehacer de todos los agentes policiales en sus actuaciones cotidianas y en la toma de decisiones en el desempeño de la función pública, en las interacciones con los diversos grupos o sistemas con los que se relacionan.

Este es un análisis de carácter perceptual, que se basa en las percepciones que tienen los miembros pertenecientes al área comunitaria acerca de los valores y las prácticas éticas que se dan en el conjunto de la institución en una determinada coyuntura, es decir, en el momento en el que se aplican las encuestas.

Por otra parte, el tipo de afirmaciones que contiene el instrumento, indagan por toda la policía en general y no solamente por los directivos, lo que significa que la lectura de los resultados se refiere a todos los integrantes de la muestra representativa. Además, la información contenida en el diagnóstico queda constituida en línea base para la evaluación posterior de los impactos del plan de acción que se diseñará para el mejoramiento de la Gestión Ética que se realizará como resultado final de la presente investigación.

El instrumento que se utilizó en la recolección de la información necesaria para elaborar el diagnóstico se denomina “Instrumento de Percepción de la Gestión Ética”. Está integrado por un instructivo para su diligenciamiento y por un formulario de dos páginas, estructurado en torno a cuatro categorías de análisis, cada una de las cuales se desagregó en un conjunto de reactivos (afirmaciones), que constituyen una sección específica en el Instrumento, tales como:

- Principios y valores éticos personales
- Principios y valores éticos en la entidad
- Liderazgo de los directivos en la Gestión Ética
- Relaciones con los servidores públicos.

Cada uno de los reactivos del Instrumento tiene entre tres y cuatro opciones de respuesta, que siguen la metodología de la denominada Escala Likert⁴⁷ Ésta expresa una gradación en las preferencias u opinión que un observador tiene frente a un determinado asunto, el cual se presenta en el formulario como una afirmación. El encuestado fija su posición ante la afirmación respectiva mediante la marcación de la opción con la que se identifica.

CALIFICACIÓN DE LAS RESPUESTAS: Se otorga puntaje a las opciones marcadas en los formatos por los individuos que los respondieron, de acuerdo con la siguiente tabla:

⁴⁷ La Escala Likert fue desarrollada por Rensis Likert en los años treinta del siglo pasado.

Tabla 4: Valoración numérica de respuestas

OPCIÓN MARCADA	PUNTAJE
No sabe o no contesto	0
Muy en desacuerdo	1
Más en desacuerdo que de acuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
Más de acuerdo que en desacuerdo.	4
Muy de acuerdo	5

Fuente: Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado

La población caracterizada es de treinta (30) agentes adscritos pertenecientes al área comunitaria de los cuáles se caracterizan en primera instancia en los aspectos sociodemográficos que caracterizan esta población, acto seguido la evaluación diagnóstica de acuerdo al instrumento empleado, por lo tanto se procede a tabular la información obtenida por medio de las encuestas de la siguiente manera:

5.2.1 ANÁLISIS DE DATOS

TABULACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA

Tiempo de antigüedad en la Institución Policial.

Gráfica: 1 Tiempo en la policía



Tabla 5: Tiempo en la policía.

OPCIONES	NÚMEROS	%
De 1 a 5 años	9	30%
De 5 a 10 años.	8	27%
De 10 a 15 años.	10	33%
Más de 15 años.	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Investigación de campo. Elaboración: Investigadores.

Interpretación: El tiempo que los miembros policiales están en la Institución es homogéneo en un 33% de 10 a 15 años, disminuye el porcentaje pasados los 15 años.

CLASIFICACIÓN DEL SEXO DE LOS PARTICIPANTES

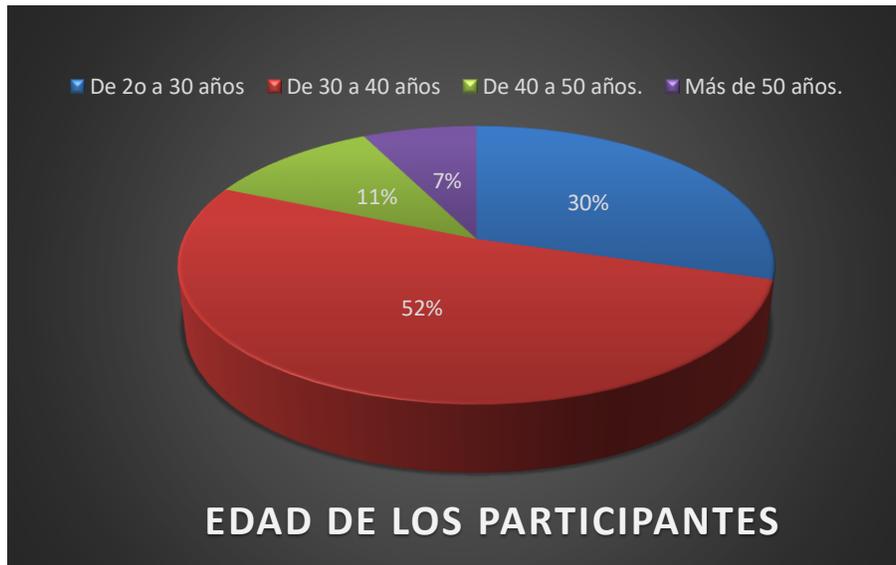
Tabla 6: Clasificación del sexo de los participantes

OPCIONES	NÚMEROS	%
De 20 a 30 años	8	30%
De 30 a 40 años.	14	52%
De 40 a 50 años.	3	11%
Más de 50 años.	2	7%
Total	30	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Investigadores.

Gráfica: 2 Edad de los participantes



Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Investigadores.

Interpretación: Es importante mencionar que los participantes que fueron participes de la presente investigación en la mayoría se ubican en un rango de edad entre los 30 y 40 años de edad, siendo el porcentaje más alto a diferencia del 7% de la población que oscila en una edad mayor de los 50 años.

SEXO DE LOS PARTICIPANTES

Tabla 7: Sexo de los participantes.

OPCIONES	NÚMEROS	%
Femenino	9	30%
Masculino.	21	52%
Total	30	100%

Fuente: Investigación de campo. Elaboración: Investigadores.

Gráfica: 3 Sexo de los participantes.



Fuente: Investigación de campo. Elaboración: Investigadores.

Interpretación: Como se puede evidenciar en la población caracterizada al igual que en la institucionalidad, predomina el sexo masculino con un 70%, tan solo el 30% de los participantes pertenecen al género femenino.

Es de destacar que la minoría pertenece al sexo femenino, condición que favorece la posición de la mujer en el instituto, aunque aún persisten en la actualidad estereotipos de ella, como objeto sexual, sumisa, dedicada a las labores de la casa, cuidado de los niños, entre otros roles tradicionales que se le atribuyen en la sociedad, estas mujeres están demostrando que existe interés por superarse con el apoyo de sus familias, para aprovechar las oportunidades que el medio les brinda e incorporarse a futuro en otras actividades de índole socio-económicas, jurídicas, políticas, culturales, entre otras; así como el rescate y lucha por la dignidad humana y por sus derechos básicos, en términos de derechos humanos

LUGAR DE PROCEDENCIA

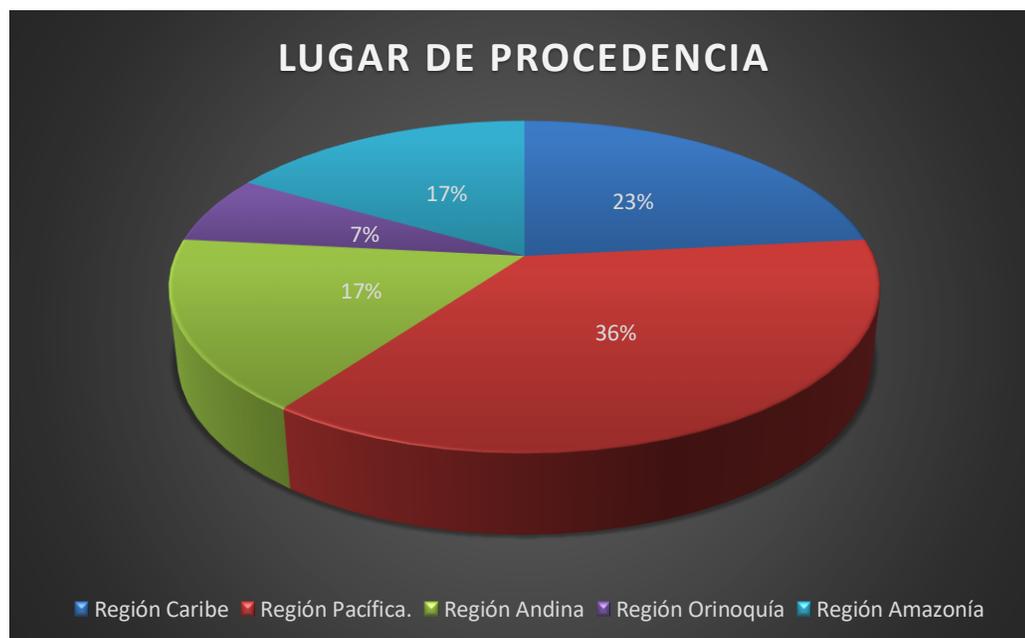
Tabla 8: Lugar de procedencia

OPCIONES	NÚMEROS	%
Región Caribe	7	23%
Región Pacífica.	11	36%
Región Andina	5	11%
Región Orinoquía	2	7%
Región Amazonía	5	17%
Total	30	100%

Fuente: Investigación de campo.

Gráfica: 4: Lugar de procedencia

Elaboración: Investigadores.



Interpretación: Es evidente la multiculturalidad del grupo seleccionado, pero según lo manifestado, estas diferencias no han sido un impedimento en el clima organizacional por el contrario refieren que gozan de las diferencias culturales y los saberes de cada región para crecer en su proceso intelectual. En este orden de ideas se evidenció que el mayor porcentaje (36%) procede de los departamentos del Choco, Valle del Cauca, Cauca y Nariño.

ESTRATO SOCIOECONÓMICO

Tabla 9: Estrato socioeconómico

OPCIONES	NÚMEROS	%
Entre 1 y 2	5	17%
Entre 2 y 3	18	60%
Entre 3 y 4	5	17%
De 5 en adelante	2	6%
Total	30	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Investigadores.

Gráfica: 5: Estrato socioeconómico.



Interpretación: el mayor porcentaje es referido al 60% quienes se declaran pertenecientes a un nivel socioeconómico enmarcado entre el estrato 2 y 3, respectivamente el menor porcentaje en un 6% quienes consideran estar en un nivel de 5 en adelante.

ESTADO CIVIL DE LOS PARTICIPANTES

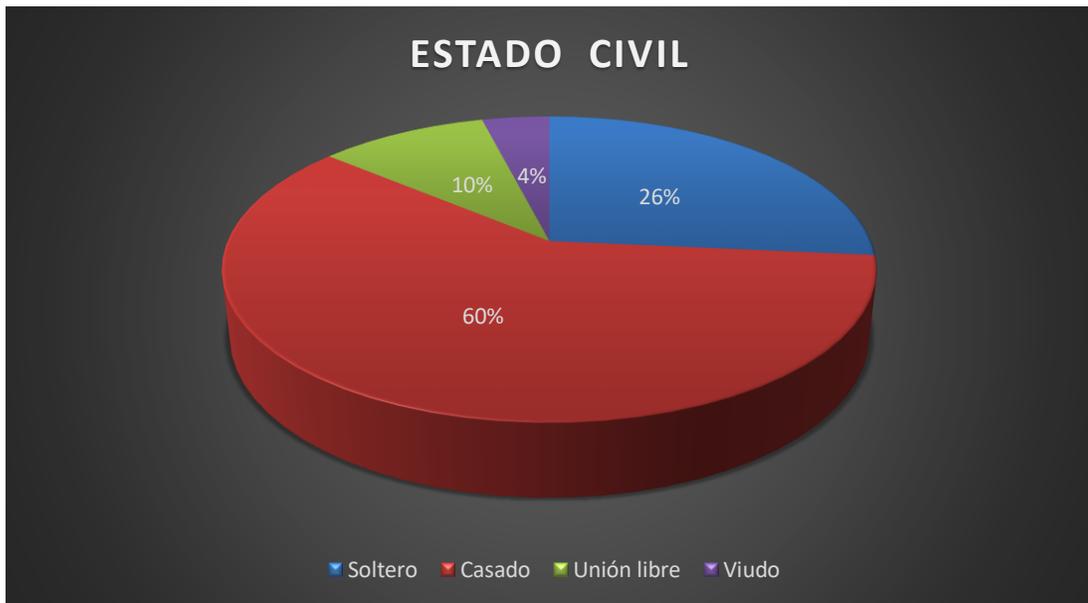
Tabla 10: Estado civil

OPCIONES	NÚMEROS	%
Soltero	8	26%
Casado	18	60%
Unión libre	3	10%
Viudo	1	4%
Total	30	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Investigadores.

Gráfica: 6 Estado civil.



Interpretación: Se refleja el gran número de miembros de la policía se encuentran casados, el 60 % de la muestra seleccionada, demostrando así los valores que inculca la institución desde la familia, tan solo un 4% responden a un estado civil de viudez.

5.2.2. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Para la evaluación del instrumento y conocer la percepción de los encuestados se procedió a contabilizar el total de respuestas, que serán demarcadas en cada una de las casillas por el total de las respuestas obtenidas de los 30 policías encuestados.

5.2.3. VALORACIÓN CROMÁTICA

Una vez consolidada, la información requirió ser analizada mediante una estrategia interpretativa que permita valorar los resultados y presentarlos en forma clara y comprensible. Visualmente se aplicó una valoración cromática según el siguiente código de colores:

Tabla 11: Código cromático para valoración de resultados

RANGO DEL PORCENTAJE	CÓDIGO CROMÁTICO
1 A 5	
6 A 10	
11 A 20	
21 A 30	

VALORACIÓN DE LAS FRANJAS CROMÁTICAS:

ROJO: Con rango entre el 1 y el 5, indica una situación severamente crítica en el aspecto evaluado, con grandes vacíos y deficiencias que deben ser atendidas prioritariamente por medio de un Plan de Acción o estrategias para la Gestión Ética, que dan lugar a la definición de una ALERTA ROJA en la institución policial.

NARANJA: Con rango entre el 6 y el 10 expresa un estado de notable debilidad en el aspecto evaluado, con desarrollos incipientes y desiguales en las diferentes áreas que dan lugar a una ALERTA NARANJA. Debe ser considerado como el propósito de dinamizar y fortalecer las debilidades.

AMARILLO: Con rango entre el 11 al 20, es manifestación de que la institución policial en el aspecto evaluado está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades, dando lugar a la definición de una ALERTA AMARILLA.

VERDE: Con rango entre 21 y 30 indica una institución que en el aspecto evaluado se encuentra en parámetros de excelencia. Servirá de referente, con el fin de aprender y establecer sinergias en toda la organización.

Siguiendo el protocolo, el análisis podría afirmarse en los siguientes términos que:

El promedio general de la categoría entre 6 Y 10 puntos, se sitúa en el nivel inferior de la franja amarilla, lo cual nos indica una institución que es percibida por sus colaboradores, en este caso los policías en una situación de débil desarrollo, con vacíos y debilidades que deben ser considerados en un Plan de Mejoramiento del manejo de ética y valores.

Es evidente una percepción muy diferenciada de las diversas categorías con puntajes distanciados. La percepción de los niveles frente a lo enseñado por la institucionalidad es, por el contrario, muy similar, obtienen una puntuación que los sitúa en un estándar de desarrollo alto referentes a la promoción de los valores éticos para el ejercicio de la función policial, la prioridad que da al inicio de la formación como policías desde las escuelas, al servicio a la ciudadanía, de igual manea la actitud para hacer sancionar a los servidores que violan la ley: resulta preocupante el resultado que presentan los postulados que indagan por la percepción de honradez de los compañeros de trabajo, en donde demuestra en una franja roja la consideración generalizada en ausencia de valores éticos entre los compañeros.

Está mal visto y reconocen que no es ético la aceptación de regalos y dádivas (2.6), y en menor grado la percepción sobre aplicación de principios y valores en el desempeño de la función pública, y la presentación de casos de corrupción (2.8).

En cuanto a las conclusiones, podría plantearse que los resultados de la categoría presentan un panorama de debilidades en la promoción y práctica de principios y valores en la institución policial, mostrando en alerta naranja un conjunto de resultados muy importantes para el fortalecimiento en la ética policial y principios que rigen la institución. Los resultados generales son afectados por altos niveles de opacidad.

En cuanto a recomendaciones podría sugerirse que se requiere darle más impulso a la promoción de los principios y valores éticos en la institución a través de acciones comunicativas. Es urgente observar con detenimiento qué está ocurriendo con el eventual proceso actual, puesto que solo se está manejando los temas humanos desde tecnologías. Es importante adelantar acciones formativas sobre la prelación

del interés universal, y en general para mejorar los niveles de confianza y percepción de la población civil.

No obstante, la institución policial y quienes la gobiernan no sólo administran la autoridad y los recursos que la sociedad les ha confiado para que cumplan con los fines esenciales que la Constitución ha determinado para el Estado. Con sus actuaciones cumplen una función de liderazgo y de referente en la construcción del tipo de sociedad que se vive en el presente, y aportan en la configuración de la que tendremos en el futuro, a través de los impactos de orden cultural e institucional que dichas actuaciones modelan.

De igual manera aún falta trabajar mucho más en cuanto al compromiso con los Objetivos, la Misión y la Visión que la institución profesa, con el fin de llevar de la teoría a la praxis por medio de las funciones desarrolladas por los miembros policiales en cada una de las áreas donde desarrollan su labor cotidiana.

Concluyendo así, el objetivo social, debe ser la base del desarrollo de las acciones policiales, sin él las funciones comunitarias no deberían existir, y para que ese aspecto primordial pueda ser llevado a la práctica, es indispensable que quienes hacen parte del Estado estén alineados con la concepción de que lo público debe ser administrado bajo parámetros que garanticen la eficiencia, la integridad, la transparencia y la orientación hacia el bien común.

5.3. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA LA INTERIORIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA, POR PARTE DE LA POLICÍA COMUNITARIA

Para poder dar resultado a este objetivo se debió establecer un orden y plan de acción para el acceso con los participantes con el fin de comprender las problemáticas psicosociales y organizacionales que vivencian en su cotidiano vivir, claro está respetando el conducto regular y solicitando los respectivos permisos.

Para poder entender e implementar y lograr los objetivos propuestos, se requirió de la voluntad de las autoridades institucionales de los agentes adscritos y por ende del área de policía comunitaria.

Se aprovechó los recesos y /o festividades en semana o jornada de la tarde para poder que los investigadores trasladarse a las oficinas de esta área a ejercer el trabajo de campo, cualquier instancia de lugar, tiempo y forma para desarrollar las acciones establecidas en este proyecto, fueron validas por el grupo investigador involucrando a todos los actores (autoridades, patrulleros (a) y los estudiantes de Trabajo Social.

Posterior a la socialización del presente proyecto con los mandos superiores se hizo necesario hacer los ajustes y enmiendas respectivas solicitadas, desde la institucionalidad y la academia por parte del director de la presente investigación, previo al trabajo con la población.

Cualquier estrategia formulada debió considerarse en una capacitación previa con el subteniente que otorgó el permiso para la ejecución de esta investigación, aunque es bien sabido que este documento se utilizara como requisito de grado, de igual manera será presentado a nivel institucional al grupo destinado para este fin.

Es importante recalcar que las acciones ejecutadas en esta investigación se lograron gracias a la participación colectiva, cooperativa, solidaria, integrada de la comunidad policiva, sobre todo el trabajo con los agentes reconociendo y respetando las diferencias personales y culturales.

Llegado a este punto, la metodología empleada, debió ser muy creativa, concebida y desarrollada en forma holística y lúdica con el fin de acaparar la atención de igual manera el papel desarrollado por parte de las investigadoras debió ser

auténtico, modelador, coherente entre lo que se decía o informaba y lo que se hacía, auténtico, inspirador, buenos comunicadores, respetuosas, reflexivas, en fin, conocedores de la responsabilidad que se conoce respecto al manejo del tema. En este sentido se desplegaron las habilidades y el fogueo por parte de los estudiantes de Trabajo Social en donde desarrollaron el aprendizaje obtenido en la academia a lo largo de este tiempo. El trabajo social es una profesión consagrada e implicada con la realización de cambios en la sociedad desde el escenario en el que se encuentre, a través del desarrollo integral de la persona, siempre teniéndola como centro de toda intervención.

Por medio de una mirada panorámica alrededor de la situación social, económica, política y ecológica del país, se evidenció la necesidad que existe de que se produzcan cambios en diversos órdenes para lograr una convivencia más justa y más gratificante para toda la población.

La incorporación de prácticas éticas a la gestión de las entidades públicas significa trabajar para cambiar actitudes, significados e imaginarios sobre lo público y sobre el ejercicio de la función pública, así como para disponer y motivar al conjunto de la entidad –es decir a todos sus servidores públicos- hacia el mantenimiento de todas las actuaciones dentro del marco de la ley y de la ética, y para que se deslegitime y rechace cualquier actuación por fuera de estos marcos.

Sin embargo, esta tarea no puede reducirse a simples acciones de capacitación mediante cursos y talleres, pues las problemáticas que el país porta frente a la concepción de lo público y de lo que significa la función policiva exige que para la configuración de gestiones éticas en estas instituciones se aborden procesos de cambio de la cultura no solo a nivel de esta institución sino también con la comunidad en general, es un ideal macro pero que lo necesita realmente la sociedad.

En este orden de ideas consideramos exponer una serie de pautas que se pueden manejar desde el área participante en diversos temas que son de relevancia desde la individualidad con afectación en lo colectivo, en aspectos como, familiares, psicológicos, económicos y sociales, factores claves en el diagnóstico que fueron

evidentes como falencias a nivel interno, tratando de mitigar esta afectación se podría mejorar el servicio colectivo, puesto que si la salud mental de los uniformados se encuentra en óptimas condiciones, podrán reaccionar a situaciones problemáticas de manera diversa,.

Por lo tanto, serán planteados algunos talleres para manejo grupal, pero se aconseja que este proceso (si llegase aplicar), debe tener el acompañamiento psicosocial pertinente, con remisión ya atención individual por psicología y Trabajo Social,

Esto se hace necesario para el manejo de emociones y resolución de conflictos que se augura si son optimizados desde la individualidad podrá generarse un cambio de paradigma, brindaron un mensaje positivo a la población civil.

El acompañamiento familiar es indispensable para el proceso individual, con el fin de aportar desde el núcleo familiar las falencias que afecten el ejercicio laboral de los uniformados, con el fin de que se establezcan cada uno de los subsistemas en los que se encuentran inmersos los agentes policiales.

En este sentido, se brindará una caja de herramientas que serán de utilidad para el manejo de situaciones de la vida diaria de un funcionario policial, se debió realizar una exultación bibliográfica para determinar la utilidad de algunas teorías para el cumplimiento y fortalecimiento de la ética policial en esta área de la institución.

Para el manejo de esta teoría se pretende y aconseja, se maneje desde la parte artística, por medio de la representación de una obra teatral, para cada escena con las situaciones presentadas, el grupo de policías deberá representar las situaciones que la teoría manifiesta:

5.3.1 PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS A CARGO DE LOS POLICÍAS.

Serán añadidas las estrategias que se centran en la aplicación específica del modelo de los primeros auxilios psicológicos (PAP) a la intervención en crisis a cargo de la policía. Los cinco componentes de los primeros auxilios psicológicos pretenden funcionar como un mapa cognoscitivo para lidiar con el rango completo de las llamadas de crisis que reciben los policías.

5.3.2 PLANTEAMIENTO DE LA ESCENA

La importancia de que un policía se prepare mentalmente antes de intervenir en una situación de crisis. Esto abarca los recuerdos de experiencias anteriores con llamadas similares, anticipar que lo inesperado puede en realidad suceder en esta llamada particular, y formular un plan de acción tentativo. Este “mentalizarse” para la llamada es en realidad una medida preventiva, puesto que las llamadas de crisis representan para la policía una amenaza potencial a la seguridad de los agentes.

En tanto el policía plantea el lugar de los hechos, el primer paso es observar y neutralizar las amenazas a la seguridad. Con esto queremos decir, no sólo deponer las armas obvias, como pistolas cuchillos, sino también deponer o neutralizar los objetos pesados y arrojables (ceniceros, sillas plegables, etcétera), las tijeras, utensilios de cocina, el agua hirviendo (en una olla sobre la estufa, o en una taza de café), y otros semejantes.

También recomendaríamos, de manera rutinaria e inmediata, separar a los adversarios; colocarse usted mismo lejos de ventanas y escaleras; evitar que vuelva usted la espalda a cualquiera de los contendientes; y, lo mismo saber dónde está su compañero y, si es posible, tenerle en realidad a la vista -aun cuando cada uno de ustedes esté con un contendiente diferente en habitaciones distintas

5.3.3 REALIZACIÓN DEL CONTACTO PSICOLÓGICO.

El objetivo inmediato de la realización del contacto psicológico, en las llamadas por desórdenes familiares, es reducir las tensiones y dar calma a la situación, el policía crea una primera impresión de “autoridad no hostil”, lo cual de nuevo resalta una de las diferencias principales entre la intervención en crisis a cargo de la policía y la que está a cargo de otros asistentes comunitarios.

En tanto otros consejeros usualmente evitan, al menos en las primeras etapas de la intervención en crisis, adoptar el papel de autoridad, los agentes de policía no tienen esta opción. Los policías uniformados están, por definición, en un papel de autoridad y el asunto esencial entonces se dirige a el cómo se utilizará la autoridad. Es importante evitar ser lo mismo demasiado blando que demasiado duro.

El policía que de manera muy gentil pide al individuo que haga tal y tal, con frecuencia fracasará en lograr su propósito, porque él ni ha obtenido la atención de la persona en un grado suficiente, ni ha hecho que el ciudadano se sienta lo suficientemente seguro o tranquilo por su presencia.

El policía que inicia su llegada ante una llamada de crisis con una postura demasiado áspera, al apoyarse con mucha fuerza sobre las personas implicadas, puede también fracasar en lograr sus propósitos de serenar la escena y resolver la crisis. De hecho, puede ocurrir justo lo contrario. El nivel de desorden puede incrementarse en realidad, y las amenazas a la seguridad del policía pueden volverse más posibles en realidad.

5.3.4 DEMOSTRACIÓN DE COMPRENSIÓN.

Es decir, la empatía que es esencial para los primeros auxilios psicológicos, esto es, hacer saber a la persona, mediante el tono de voz del asistente, sus palabras y expresiones faciales, que éste posee una comprensión de lo que la persona siente en ese momento. Se pueden utilizar las aseveraciones reflexivas, como las siguientes: “puedo ver que enfadado está usted”, o, “puedo imaginar lo aterrador que fue eso para usted”.

El objetivo es evitar tomar partido al apoyar más a una parte que a la otra, o al decir que la posición de uno de los individuos es correcta, pero en cambio mostrar que el policía escucha lo que la persona dice y siente en ese momento.

5.3.5 EJEMPLIFICACIÓN DE COMPORTAMIENTO DE CALMA.

Puesto que las personas en crisis con frecuencia valoran sus propios sentimientos y la seriedad de la situación, por la manera en que otros reaccionan en particular alguien nuevo en la escena, tal como un agente de policía, es importante que el policía ejemplifique o ensaye un plan para calmar las situaciones intensas. Con simplemente quitarse su gorra y sentarse para conversar con los contendientes en un tono normal de charla, el policía puede aportar una influencia de serenidad ante una situación de crisis.

5.3.6 TRANQUILIZAR

Esto da un paso más para la influencia tranquilizante; más allá de actuar calmadamente él mismo, el policía puede ofrecer a la persona en crisis razones por las cuales ésta debería sentirse también más tranquila. El policía puede expresar confianza acerca del resultado eventual (“usted puede resolver esto”), de la capacidad de otros para ayudar (“el equipo de ambulancia sabrá manejar esto”), lo mismo que de la aptitud del policía (“yo he controlado muchos asuntos como éste antes”).

5.3.7 CONVERSACIÓN PARA ANIMAR

Por cuanto es difícil vociferar, llorar, pelear, etcétera, de manera emotiva mientras, al mismo tiempo, se intenta dar respuesta a una serie de preguntas, entablar otras, es con frecuencia efectivo para apaciguar a la víctima de la crisis, darle conversación para animarle. El policía debería aprender a reconocer aquellos momentos en que es útil estimular a que se hable de la crisis en sí misma (exposición) contra alentar al individuo para que hable acerca de asuntos distintos a la crisis (desviación).

Esta decisión puede realizarse después de advertir el efecto que tiene sobre el individuo analizar la crisis. Si se alimenta a la persona para que hable acerca de la crisis y esto la altera más, el policía puede desviar la atención de aquélla hacia la información de fondo que éste necesita para su informe oficial.

5.3.8 USO DE LA DISTRACCIÓN

Un medio efectivo para calmar a las personas alteradas es desviar su atención hacia modos distintos de pedir información básica. Algunos métodos de distracción son:

1. pedir un favor (“¿puede darme un vaso con agua?”)
2. preguntar algo sin relevancia para la situación (“¿podría decirme dónde compró usted esa lámpara?”), y
3. hacer alguna observación irrelevante para la situación de crisis (“compré una televisión de la misma marca, pero he tenido problemas con ella después”).

Obviamente, los comentarios y preguntas distractivos tienen sólo un efecto temporal, por lo cual el policía deberá estar preparado para continuarlos con otros procedimientos tranquilizantes.

5.3.9 UTILIZACIÓN DEL HUMOR

Con algunos ciudadanos, el humor puede ser efectivo para ayudar a obtener una perspectiva más precisa y menos seria acerca de sus circunstancias en curso. Este comportamiento puede comunicar al ciudadano que el policía no está demasiado alterado por lo que sucede, y ello puede con frecuencia calmar las emociones en una crisis que se caracteriza por los sentimientos agresivos.

Al mostrar comprensión, ejemplificar, reafirmar, hablar para animar, o utilizar la distracción o el humor, el policía intenta calmar al individuo con palabras o hechos planeados para obtener un efecto de tranquilización. En añadidura a estos seis métodos, existen otras cuatro técnicas tranquilizantes, las cuales pueden emplearse con el ciudadano en estado emotivo alterado. Cuando los métodos de conversación han probado que no son exitosos, puede ser necesario emplear los métodos asertivos para tranquilizar a los ciudadanos en estado emotivo.

5.3.10 REPETIR Y VOCIFERAR

Con frecuencia los individuos en crisis están tan enojados, ansiosos, deprimidos o confundidos, que están sintonizados únicamente con sus propios sentimientos. Estas personas pueden ser indiferentes hacia los sentimientos, mensajes y aun a la presencia de los demás. El policía puede tener que repetirse a sí mismo varias veces el “llegar a la meta” con el ciudadano. Cuando la emoción es de ira, un policía puede tener que vociferar al ciudadano para que lo escuche. Otras acciones como golpear con fuerza una carpeta u otro objeto, con frecuencia tienen un efecto tranquilizante inmediato.

5.3.11 UTILIZACIÓN DE LA COERCIÓN FÍSICA

Cuando todos los métodos previos de tranquilización han fallado, lo que incluye la repetición y la vociferación, o donde puede considerarse que existe peligro físico, puede ser necesario someter al ciudadano.

El policía deberá emplear sólo la fuerza suficiente tanto como sea necesario para cumplir su objetivo, y evitar la fuerza excesiva. Deberá advertirse que en las peleas familiares no es poco común que una esposa quejosa se vuelva hacia el policía e intente resistirse al arresto de su esposo, aun cuando fue la queja de ella la que, en primer lugar, hizo intervenir a los policías. Habrá crisis en las cuales el tranquilizar a los individuos se maneja mejor con medios distintos de los métodos conversacionales o asertivos.

5.3.12 UTILIZACIÓN DE PERSONAS DE CONFIANZA

Un policía puede solicitar a otro individuo que tranquilice al ciudadano. Esta persona podría ser otro agente de policía, un miembro de la familia, un vecino, etcétera; quienquiera que sea de confianza para el individuo en crisis, puede ser utilizado en esto.

Esta acción puede confirmarse como necesaria si la situación de crisis tiene un alto riesgo de mortalidad; cuando existen demasiados ciudadanos alterados implicados como para que el policía lidie con ellos; cuando la persona está temerosa de la policía; si el individuo habla un lenguaje extranjero; y cuando los métodos asertivos y conversacionales no han sido exitosos.

5.3.13 NO HACER CASO A LA PERSONA DE MANERA TEMPORAL.

El policía puede colocarse en una situación de crisis en la que no utilizará ninguno de los procedimientos anteriores, pero decidirá tratar con el ciudadano en estado emotivo alterado, al no hacerle caso de manera temporal. Las circunstancias que podrían incitar esta acción incluyen amenazas a la seguridad del policía u otros, los aspectos urgentes de la situación (por ejemplo, un niño que sangra), resguardar el lugar de un mayor daño, etcétera.

Por último, debería advertirse que únicamente mediante la experiencia el agente de policía puede saber cuál(es) de estos métodos se emplea mejor con cada crisis. El policía deberá estar familiarizado con cada uno de estos procedimientos de tranquilización y permanecer flexible en el intento de cotejar el mejor método con los diferentes tipos de crisis y personas que encuentra

5.4. APLICACIÓN DE TALLERES TEMÁTICOS

Para el desarrollo de esta parte, deberá coordinarse con un líder activo, que tenga conocimientos en el manejo de grupos, para que logre la interacción necesaria para el abordaje de estos temas, que sepa romper el hielo y generar un clima de confianza con los participantes, se deberá utilizar un espacio físico grande, con óptima ventilación, luz adecuada y las diferentes herramientas como video beam, computador y demás, dependiendo lo que requiera el tema; a continuación se describirá algunos talleres que fundamentan el tema central de esta investigación:

5.4.1 RULETA DE VALORES

OBJETIVO: Que los participantes busquen alternativas, evalúen las consecuencias de éstas y sean conscientes de la elección que tomaron.

TIEMPO: Duración: 45 Minutos

MATERIAL: Un Cuestionario de "Ruleta de valores" para cada participante. Lápiz o bolígrafo para cada participante

DESARROLLO:

- I. El instructor integra a los participantes en subgrupos de 3 personas.
- II. Les pide a los subgrupos que contesten una a una las preguntas, guarden silencio para poder reflexionar su respuesta, evalúen las consecuencias y conductas que tuvieron o tendrán con su elección y busquen alternativas de otras opciones.
- III. En sesión plenaria el instructor pide al grupo comentarios finales sobre el ejercicio y lo aprendido en él.
- IV. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE TRABAJO RULETA DE VALORES

ORDENAR POR RANGOS

1. ¿Qué es más importante en la amistad?

_____ Lealtad.

_____ Generosidad.

_____ Rectitud.

2. ¿Si le dieran 50,000?00 pesos qué haría con ellos?

_____ Ahorrarlos.

_____ Comprar algo personal.

_____ Darlos a una obra benéfica.

3. ¿Qué cree que sea más perjudicial?

_____ El alcohol.

_____ La marihuana.

_____ El tabaco.

4. ¿Si fuera padre, a qué hora dejaría a sus hijos de 14 años fuera?

_____ A las 22 horas.

_____ A las 24 horas.

_____ Dejarlo a criterio del hijo.

5. ¿Qué sería lo último que le gustaría ser?

_____ Muy pobre

_____ Muy enfermo.

_____ Su vida social.

_____ Desfigurado.

6. ¿Qué le gusta más?

_____ El invierno en las montañas.

_____ El verano en la playa.

_____ El otoño en el campo.

7. ¿Qué es lo que más desearía mejorar?

_____ Su apariencia.

_____ El aprovechamiento de su tiempo

_____ Su vida social

8. ¿Cómo se la pasaría mejor?

_____ Solo

_____ Con un grupo grande.

_____ Con pocos amigos.

9. ¿Cuál sería el acto más espiritual o religioso que podría hacer un domingo en la mañana?

_____ Ir a la iglesia y escuchar un buen sermón.

_____ Oír un concierto de música clásica.

_____ Tener un buen desayuno con su familia.

10. ¿Cuál de las siguientes medidas deberían tomarse para aligerar el problema de la explosión demográfica?

_____ Legalizar el aborto.

_____ Permitir que los padres tengan dos hijos y luego esterilizarlos.

_____ Distribuir información sobre control de la natalidad.

_____ Confiar en el buen sentido de las familias para determinar el número de hijos.

11. ¿Si heredara una fortuna qué haría?

_____ Repartir su riqueza en beneficio de otros.

_____ Continuar con su mismo trabajado y actividades.

_____ Cambiar totalmente de vida.

12. ¿Qué le resultaría más fácil hacer?

_____ Una campaña para organizar una cena de Navidad.

_____ Hacer trabajo voluntario en un hospital

_____ Asesorar a un grupo de estudiantes.

13. ¿Cuál cree que sea el problema interior más serio de su país?

_____ La prevención de la criminalidad.

_____ La beneficencia pública.

_____ La inflación.

14. ¿Si fuera confinado a una isla desierta, ¿cuál de los siguientes libros llevaría consigo?

_____ La Biblia.

_____ Las obras completas de Cervantes.

_____ La historia de la civilización.

15. ¿Qué preferiría perder si tuviera que hacerlo?

_____ La libertad económica.

_____ La libertad religiosa.

_____ La libertad política.

16. ¿En cuál de los siguientes periodos históricos piensa que podría haber sido un líder eficiente?

_____ En la colonización de América.

_____ En la Revolución Industrial.

_____ En la Segunda Guerra Mundial.

17. ¿Cuál de los siguientes cursos le gustaría tomar?

_____ Educación Sexual

_____ Relaciones sociales.

_____ Ecología.

18. ¿Cuál de las siguientes expresiones describe mejor la forma en que usa el dinero?

_____ Lo gasta despreocupadamente.

_____ Siempre busca negocios.

_____ Lo gasta con cuidado.

19. ¿Qué le disgustaría más?

_____ Perder su trabajo.

_____ Perder su dinero.

_____ Romperse una pierna.

20. ¿A quién prefiere como vecino?

_____ A un ciego.

_____ A un paralítico.

_____ A un anciano.

21. ¿Qué es lo más trabajo le cuesta hacer?

_____ Levantarse temprano.

_____ Organizar su trabajo del día.

_____ No estar tenso durante el día.

EVALUACIÓN: Se realizará una lluvia de ideas y evaluación a nivel personal para entender la perspectiva individual generando un proceso introspectivo.

6. CONCLUSIONES

Se considera importante el diagnóstico realizado con los policías que pertenecen al área comunitaria no sólo por los aspectos relacionales, sino también por la relación que el entorno laboral requiere, no hubo limitación alguna respecto a la edad de la población seleccionada, puesto que esto era uno de los grandes temores en el inicio de la prospección de la idea debido a la experiencia de cada agente pero a través de los documentos indagados para el desarrollo de cada actividad permitió adentrarse más a la realidad de que aqueja la comunidad policial. Si bien es cierto, que se presentaron dificultades como establecer el horario para poder indagar y evaluar a la población seleccionada, no fueron limitantes para el desarrollo de la presente investigación, por el contrario, se convirtieron en alicientes durante el tiempo que trascurió el proceso investigativo.

Se estableció a través de la observación directa y el contacto con los agentes que existe categóricamente una perspectiva de ética diversa a través de la alusión de cargos y/o mandos que al identificarlos o clasificarlos, por ejemplo, se comprenden la perspectiva respecto al tema. Esto fue una particularidad que llamó la atención en el grupo investigador.

La información recolectada muestra que no existen estrategias que optimicen resultados por parte de la institucionalidad o autoridades gubernamentales, para atender los problemas éticos internos en cada área. Muy pocos agentes consideran que tienen algunas formas para ayudar a resolver los problemas por causa de la corrupción o falta a los principios que rige la institución, puesto que demostraron centrarse de manera individual y no generalizar respecto a ello.

Teniendo en cuenta estos múltiples determinantes de la situación problemática estudiada podemos concluir que los horarios rotativos no solo afectan a la salud física y mental del sujeto que desempeña la función policial sino que también afectan de manera determinante en la relación vínculo familiar del personal policial ya que el sujeto policía en muchas ocasiones de su vida cotidiana debe dormir en horarios en los que debería compartir con la familiar lo que genera conflictos no

solo en relación a su pareja sino en la construcción del vínculo con sus hijos afectando la calidad de vida.

Los trabajadores que trabajan por turnos tropiezan frecuentemente con dificultad para organizar su vida familiar y mantener relaciones normales con su pareja (incluyendo la vida sexual), sus hijos, sus padres y demás parientes.

El trabajo nocturno, el trabajo de fin de semana y el trabajo en días festivos pueden plantear problemas del tipo práctico para las actividades de la familia, en su esparcimiento o, simplemente, para estar juntos. Los cambios de turno, cuando son rotativos y trabajan ambos cónyuges, agrava la dificultad de organizarse.

La perturbación de la vida social, y comunitaria puede ser grave; los contactos son amistades, la participación en eventos sociales, grupos deportivos, grupos culturales, recreativos, etc., es, en el mayor de los casos, totalmente irregular debiendo renunciar a menudo a la asistencia de todo tipo de actividades.

Del análisis de las entrevistas puedes hacer mención de múltiples sentimientos hacia el lugar de trabajo que presenta el personal policial, como por ejemplo que es un lugar de malestares, faltantes, pérdidas, de poco reconocimiento y contención; de sustento económico, de situaciones traumatizantes, de resignación, de pérdida de derechos, de soledad, de alejamiento de círculos sociales antes establecidos, de cambios en las formas de hacer la función, de diferencias y discriminación, de necesidades, de cansancio, de preguntas sin respuestas, de naturalizaciones, de desconocimiento, miedos, malos tratos, de ocultamiento de problemas, de auto satisfacciones, abandono, de necesidad de cambios.

Y ellos se definen a si como sujetos con tensiones, obligaciones, no capacitados; con menos derechos, con miedos, con tiempos inusuales de trabajo, no aceptados, desarraigados, solos, con dificultad para relacionarse, auto sostenible para realizar su función en lo que refiere a indumentaria y herramientas propias de la función.

En relación a las concepciones de familia del sujeto policía y su familia responden en su gran mayoría a una concepción tradicional de la misma por parte del personal policial masculino, pero al ser interrogados en profundidad sobre el tema se observa una verdadera y positiva transformación en cuanto al concepto de ella,

a diferencia del personal femenino de la policía donde la concepción es más flexible y abarcativa.

De las diversas entrevistas podemos dilucidar que la familia es para el sujeto policía (sujeto de intervención) el lugar de apoyo, de desahogo, de confesiones, de descanso de guardia, de cansancio y de reproches

En la mayoría de los casos, las respuestas de los entrevistados expresaron apertura a los cambios y reconocieron la necesidad de reformas en la institución policial.

7. RECOMENDACIONES

Este proyecto permitió un trabajo mancomunado con la comunidad policiva, y el grupo investigador, con el propósito de dar solución a una problemática que se ha venido incrementado en la población y es la pérdida de valores y principios éticos por esto se hace necesario y urgente implementar acciones pedagógicas en pro de mejorar la calidad de la función policial y las competencias sociales de toda la comunidad especialmente de los niños(as) principalmente en el reconocimiento de esa identidad.

Desde el rol del Trabajador Social, en este campo institucional debe existir una planificación de actividades de integración en torno a la ética en el desarrollo del plan de educación policial desde el inicio de los procesos formativos, el profesional Social debe emplear estrategias tecnológicas y grupales en la interacción constante en el grupo poblacional.

De igual manera, se debe incorpora a nivel institucional la educación formal como aporte a las falencias que se presentan a nivel interno, siendo esta, una buena opción como proceso de retroalimentación.

No se desconocen los esfuerzos realizados por organizaciones nacionales y gubernamentales por el respeto a los derechos básicos de la población civil por lo que se infiere que hay poca gestión referente a este tema a nivel interno sin embargo, en la actualidad el manejo de problemáticas asociadas a la ética policial entre la población civil y los agentes policiales no es un fenómeno aislado sino una

realidad que se vive a diario; siendo necesario estar actualizado para poder abordar los conflictos que se presentan en nuestra sociedad moderna.

En cuanto a la participación de otras organizaciones se consideran que es de tipo asistencialista y ocasional el acceso al trabajo con este grupo, no hay protagonismo por estas instituciones, han contribuido a fomentar la dependencia, las políticas no han sido adecuadas. Es un grupo más bien cerrado que delimita el acceso a la intervención de las problemáticas psicosociales que afectan a los miembros de esta institución.

Vinculándolos así al proceso de fortalecimiento a su vez, es importante compartir experiencias y sensibilizar en temáticas relacionadas a la salud mental y comportamientos sociales con el fin de no generar suspicacias ni rechazo por parte de estos, considerando que este proceso solo es de apoyo y sensibilización por un bien común.

Finalmente se considera necesario implementar un proyecto de atención a todas las problemáticas relacionadas con la ética policial.

8. BIBLIOGRAFÍA

- ADELA CORTINA, P. ARROYO. Ética y legislación en enfermería, Madrid, McGraw-Hill, 1996, p. 34.
- ARIAS, F. El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas: Episteme. Paág.47 (2000).
- Aranguren, J.L. "Ética y Política", Ediciones Oréis, 1985, pág. 11. Este libro procede de un curso monográfico que con el mismo título impartió el profesor Aranguren en la Facultad de Filosofía y Letras en el curso académico 1960-61
- ADELA CORTINA, Ética mínima, cap.3; íd., Ética sin moral, Tecnos 2008, cap.
- A. CORTINA Y D. GARCÍA-MARZÁ., Razón pública y éticas aplicadas, Tecnos, Madrid, 2003, p.32.
- DUQUE ARISTIZABAL ADRIANA. TAMAYO GUTIERREZ JOANA ASTRID. Trabajo de grado: la ética de cara al servidor público; un reto para gestión humana. Universidad de Manizales especialización gerencia del talento humano. 2014.
- CÓDIGO DE ÉTICA POLICIAL COLOMBIA. Visualizado en línea el 28- 03- 2108.
- ENFOQUE HUMANÍSTICO DEL SERVICIO DE POLICÍA. publicación de la policía nacional de Colombia dirección general - oficina de planeación.

- Fernández-Galiano, A. y De Castro Cid, Benito. Lecciones de Teoría del Derecho y Derecho Natural. 2001 Universitas. p.302.
- JOSÉ LUIS SERVERA MUNTANER, Ética Policial, Alfa Delta S.L, 2006, p.6.
- LA ROTA UPRIMNY MIGUEL EMILIO. BERNAL URIBE CAROLINA. Seguridad, policía y desigualdad encuesta ciudadana en Bogotá, Cali y Medellín. Impresión Ediciones Antropos Primera edición Bogotá, D.C., octubre de 2013.
- LEY ORGÁNICA 2/1986, DE 14 DE MARZO. Reguladora de las fuerzas y cuerpos de seguridad “Artículo 5. [Principios básicos de actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- LINEAMIENTO DE POLÍTICA 7 CONTROL INSTITUCIONAL Y VEEDURÍA SOCIAL PARA EL MEJORAMIENTO DEL SERVICIO. Publicación de la Policía Nacional de Colombia Dirección General - Oficina de Planeación
- MÉNDEZ ROJAS WILFORD. RODRÍGUEZ SALAZAR JOSÉ ARISTÓBULO. Relación de la policía con el resto de la sociedad: práctica policial, territorio y Bios. Monografía de grado para optar al título de Magister en Política Social. Pontificia universidad javeriana. Bogotá D.C 2010.
- MIGUEL EMILIO LA ROTA UPRIMNY CAROLINA BERNAL URIBE. “Seguridad, Policía y Desigualdad. Encuesta ciudadana en Bogotá, Cali y Medellín. Impresión. Ediciones Antrhopos Primera edición Bogotá, D.C., octubre de 2013.
- ÓSCAR ADOLFO NARANJO TRUJILLO. Director General Policía Nacional de Colombia. lineamiento de política 7 control institucional y veeduría social

para el mejoramiento del servicio.

- PROGRAMAS DE INFORMACIÓN INTERNACIONAL. Una policía que vigile y proteja con eficacia y ética. Editor, eJournal usaiip/pubj sa-5, United States of América. Abril 2011.
- Programa Presidencial de Lucha contra la Corrupción.
- RODRIGUEZ FERNANDEZ SALVADOR. Calidad policial y ciudadanía – tesis doctoral universidad autónoma de Barcelona.
- RUIZ-CANELA, J., La gestión por Calidad Total en la empresa moderna, ed. Ra-Ma, 2004, p. 346.
- SALOMÓN LETICIA. Consultora. El desempeño policial y la satisfacción de la ciudadanía. Programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD). Tegucigalpa, Honduras. Febrero del 2004.
- Ver en línea:
https://www.dane.gov.co/files/icer/2009/cauca_icer_II_sem_09.pdf.
Consultado el 23 de febrero 2018.

9. ANEXOS

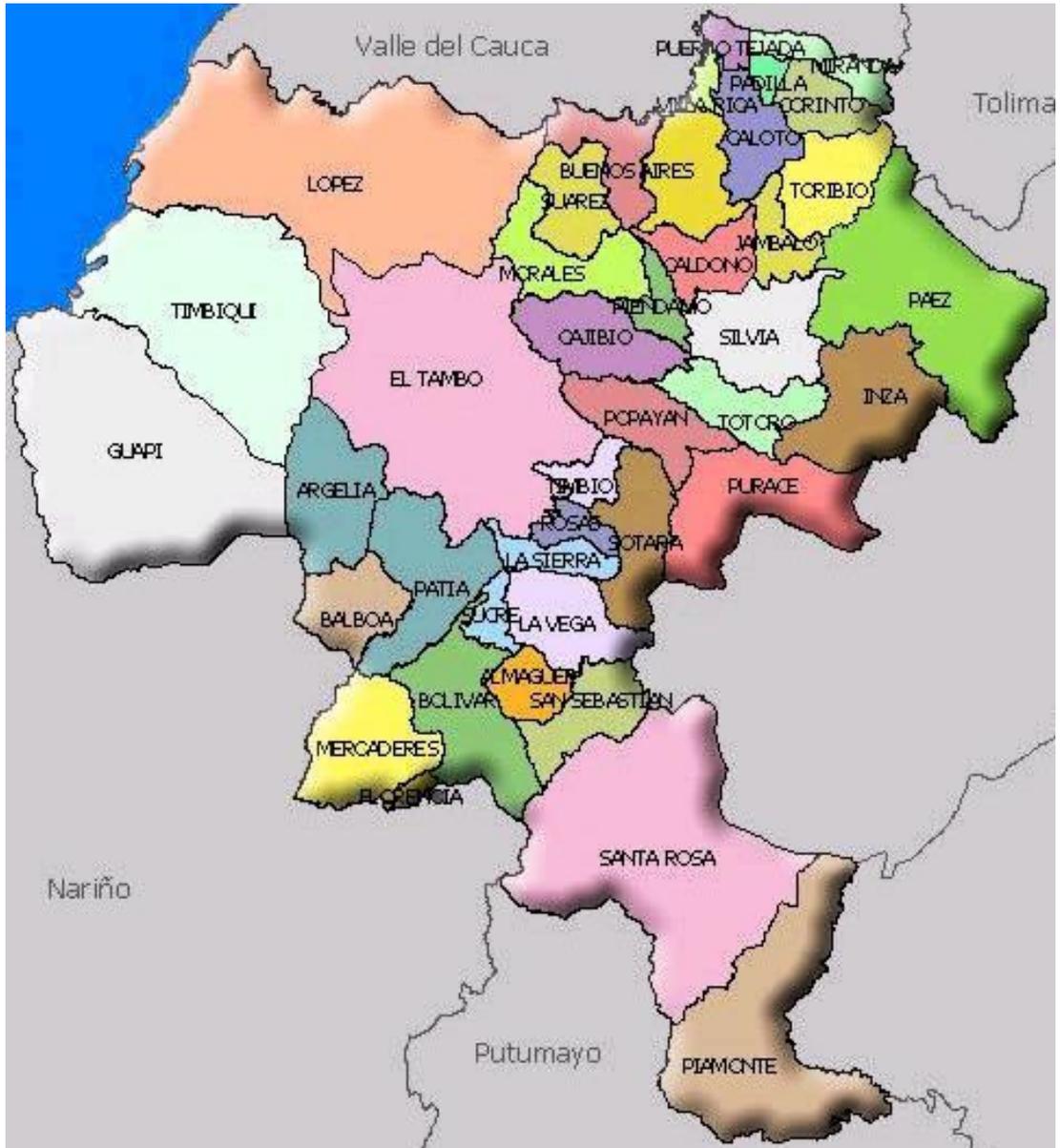
MAPA 1: división político administrativa de Colombia



Fuente:

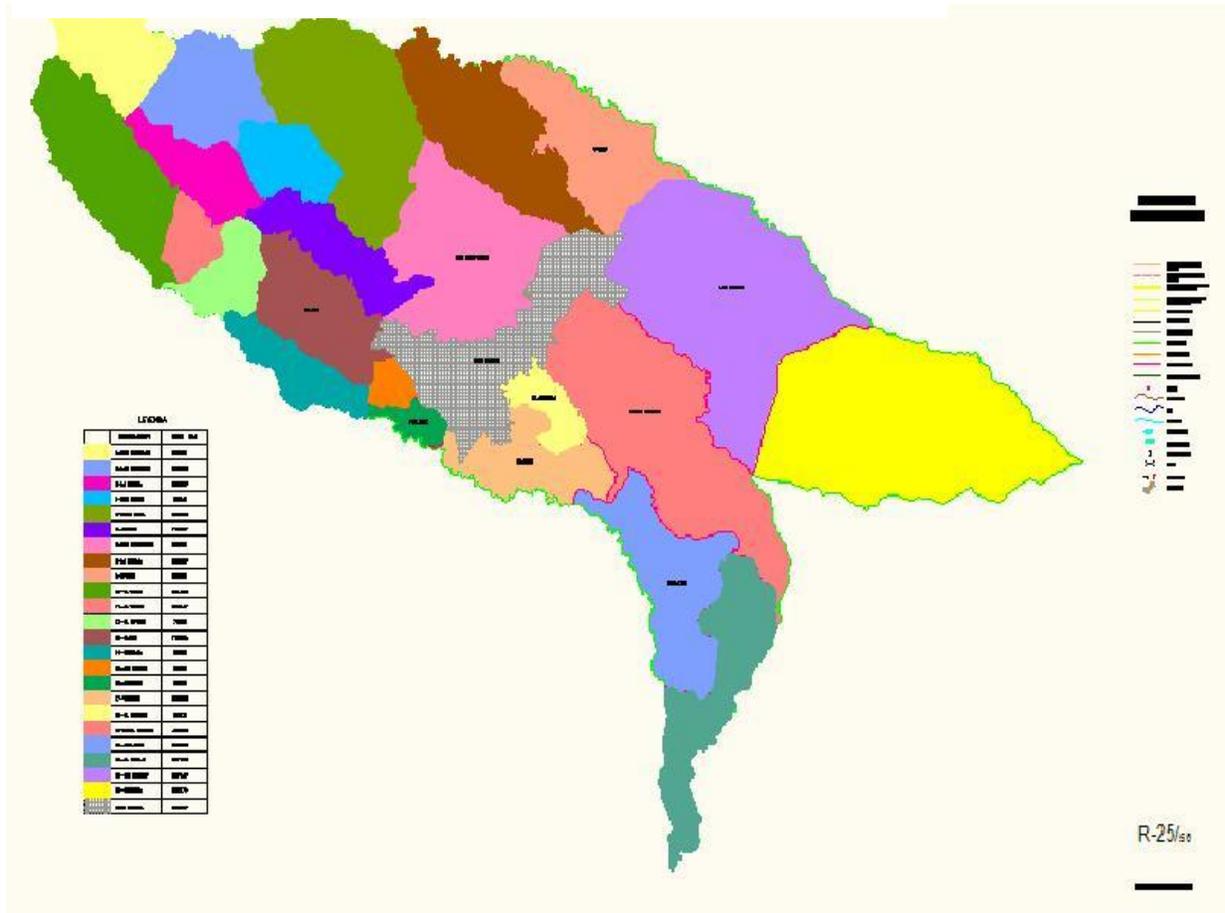
<http://www.encyclopediacolombiana.com/encyclopediacolombiana/departamentos/departamentos.php>

MAPA 2: división político-administrativa del departamento del cauca



Fuente: <http://siatac.co/Atlas/cauca.html>

MAPA 3: división político-administrativa de Popayán (cauca)



Fuente:

<https://www.google.com.co/search?q=mapa+division+pol%C3%ADtico+administrativo+de+popayan>

10. ANEXO B.

FOTOGRAFÍAS

Fotografía 1: Grupo Investigador- trabajo de campo



Fuente: Propia

Fotografía 2: Trabajo de Campo



Fotografía 3: Aplicación de Encuesta



Fuente: Propia

Fotografía 4: Realización de encuestas.



Fotografía 5: Realización de entrevistas a uniformados



Fuente: Propia

Fotografía 6: Grupo policial



Fotografía 7: Encuesta a grupo policial



Fuente: Propia

Fotografía 8: Entrevista a nivel directivo.



Fotografía 9: Entrevista a subteniente



Fotografía 10: Entrevista a subteniente



10.1. FORMATO ENTREVISTA NIVEL EJECUTIVO



ÉTICA POLICIAL:
COMO ESTRATEGIA DE TRABAJO EN LA
TRANSFORMACIÓN DEL PAPEL SOCIAL EN EL ÁREA
DE PREVENCIÓN CONVIVENCIA Y SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD
DE POPAYÁN



La presente entrevista es para conocer su posición frente a la ética policial como estrategia de trabajo en el área a la cual usted pertenece, para poder dar término a una investigación del Programa de Trabajo Social de la Fundación Universitaria de Popayán. Para ello necesitamos de su tiempo con el fin de dar respuesta de manera objetiva a las siguientes preguntas: La información suministrada por usted es únicamente con fines investigativos, los datos personales no aparecerán en ningún registro escrito.

¡Agradecemos su tiempo y colaboración!

FECHA:

NOMBRE OPCIONAL:

EDAD:

CIUDAD DE ORIGEN:

SEXO:

CARGO ACTUAL:

ESTADO CIVIL

NIVEL DE ESTUDIO:

JORNADA LABORAL A CARGO EN ESTA DEPENDENCIA:

GRUPO ÉTNICO AL CUÁL PERTENENCE:

SABE USTED QUE ES LA ÉTICA POLICIAL:

SÍ

NO

ENTREVISTA ABIERTA SEMIESTRUCTURADA

- 1) ¿Coméntenos, desde que tiempo pertenece a esta institución y cuáles fueron las razones que lo motivaron a vincularse?
- 2) ¿En el ejercicio de su labor, cuál ha sido la situación más difícil de hacer o de cumplir?
- 3) ¿Cómo cree usted que el ciudadano común, percibe la labor policial?
- 4) ¿Conoce usted que es ética profesional? Explique con sus propias palabras
- 5) ¿Conoce el código de ética de su profesión? ¿Qué piensa al respecto?
- 6) ¿Cuáles considera usted, que deben ser las características individuales que definen el comportamiento ético en el ejercicio de la función policial?
- 7) ¿Cuáles son los factores que afectan el comportamiento ético de un policía?
- 8) ¿Qué características considera usted que debe de reunir un buen policía?
- 9) Considera usted, ¿Que la realidad social influye en el comportamiento ético del funcionario policial y por qué?
- 10) ¿Considera usted, que las conductas ilícitas de algunos funcionarios policiales se deban a la carencia de principios éticos?

EL CUESTIONARIO HA CONCLUIDO

10.2. FORMATO ENTREVISTA NIVEL DIRECTIVO



ÉTICA POLICIAL COMO ESTRATEGIA DE TRABAJO EN LA
TRANSFORMACIÓN DEL PAPEL SOCIAL EN EL ÁREA DE
PREVENCIÓN CONVIVENCIA Y SEGURIDAD CIUDADANA DE LA
CIUDAD DE POPAYÁN



La presente entrevista es para conocer su posición frente a la ética policial como estrategia de trabajo en el área a la cual usted pertenece, para poder dar término a una investigación del Programa de Trabajo Social de la Fundación Universitaria de Popayán. Para ello necesitamos de su tiempo con el fin de dar respuesta de manera objetiva a las siguientes preguntas: La información suministrada por usted es únicamente con fines investigativos, los datos personales no aparecerán en ningún registro escrito

¡Agradecemos su tiempo y colaboración!

FECHA:

NOMBRE OPCIONAL:

EDAD:

CIUDAD DE ORIGEN:

SEXO:

CARGO ACTUAL:

ESTADO CIVIL

NIVEL DE ESTUDIO:

JORNADA LABORAL A CARGO EN ESTA DEPENDENCIA:

GRUPO ÉTNICO AL CUÁL PERTENENCE:

SABE USTED QUE ES LA ÉTICA POLICIAL:

SÍ

NO

ENTREVISTA ABIERTA SEMIESTRUCTURADA

1. ¿Cómo es el Perfil ético del funcionario policial del Estado Colombiano ante la realidad social?
2. Según su opinión ¿Qué debe implementarse para fortalecer el comportamiento ético de algunos funcionarios policiales?
3. ¿Cuáles son las estrategias que desde la institucionalidad se orientan para dar cumplimiento con la óptima ética policial?
4. ¿Cuáles son los lineamientos establecidos desde la institucionalidad para evaluar la ética policial?
5. ¿Qué utilidad tienen esos lineamientos? ¿se cumplen a cabalidad?
6. ¿Cuál es el proceso a seguir en caso de que esto no se cumpla?
7. ¿Qué percepción tiene usted, respecto a la ética policial?
8. ¿Considera usted que hace falta reforzar conocimientos internamente, respecto a la ética policial?
9. ¿Le gustaría que este proceso fuese apoyado desde agentes externos?
10. ¿Está usted de acuerdo con que se realice una propuesta de intervención, respecto al óptimo manejo del papel social del policía, internamente?
Justifique su respuesta

“MUCHAS GRACIAS POR PARTICIPAR”

10.3. INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN SOBRE LA GESTIÓN ÉTICA ÁREA DE PREVENCIÓN CONVIVENCIA Y SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE POPAYÁN

Usted ha sido seleccionado(a) como representante de la institución para suministrar la información necesaria que nos permita elaborar un Diagnóstico Ético de la institución. Sus respuestas serán muy valiosas e importantes para lograr una buena evaluación, por lo cual le solicitamos su cooperación para responder de manera FRANCA y SINCERA cada una de las afirmaciones del presente Instrumento. Por favor termine de leer cuidadosamente las instrucciones antes de proceder al diligenciamiento de la encuesta, y siga las indicaciones correspondientes. Tenga presente que las respuestas son estrictamente personales.

10.3.1 FORMATO DE ENCUESTA:

INSTRUCCIONES

El formulario tiene un encabezado en donde usted debe marcar con una X el nivel jerárquico del cargo para el que ha sido contratado por parte de la institución. Está subdividido en nueve secciones temáticas, cada una de las cuales tiene un conjunto de afirmaciones sobre la manera como operan en la institución algunos de los aspectos relacionados con el tema concreto de la respectiva Sección, con excepción de la primera, cuyas afirmaciones se refieren a los valores y principios a los que Usted le da relevancia como Servidor Público. Cada afirmación presenta seis alternativas de respuesta.

Lea detenidamente cada afirmación, reflexione para que pueda traer a su mente situaciones o hechos que le permitan emitir un juicio, y marque con una X la opción con la que usted más se identifica, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Marque Muy en desacuerdo cuando considere que la afirmación está totalmente alejada de la realidad de la entidad.
- Marque Más en desacuerdo que de acuerdo si opina que la afirmación expresa algo que a veces ocurre en la institución.

- Marque Ni de acuerdo ni en desacuerdo cuando piense que lo que dice la afirmación se presenta en la institución en forma discontinua y/o sólo en algunas áreas.
- Marque Más de acuerdo que en desacuerdo si considera que la afirmación da cuenta de algo que ocurre con frecuencia en la entidad.
- Marque Muy de acuerdo cuando considere que la afirmación expresa algo que decididamente está incorporado a la manera de ser de la entidad. •
- Marque No sabe en el caso de que la afirmación hable de un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar porque no tiene ninguna clase de información al respecto.

En cada fila sólo deberá marcar una opción. Una vez diligenciada la encuesta en su totalidad, por favor entréguela en el menor tiempo posible a la persona responsable del proceso

POR FAVOR, NO DEJE DE MARCAR NINGUNA AFIRMACIÓN

¡Muchas gracias por su colaboración!

NOMBRE DE LA ENTIDAD INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA							
Nivel del cargo de quien responde la encuesta: Directivo_ Asesor_ Profesional Técnico Asistencial FECHA: Día_____ Mes_____ Año_____							
HOJA 1		Muy en desacuerdo	Más en desacuerdo que de acuerdo	NI de acuerdo	Más de acuerdo que en desacuerdo	Muy de acuerdo	No sabe
1. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES							
1.1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.						
1.2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.						
1.3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su institución preste un excelente servicio a la ciudadanía.						
1.4	En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado.						
1.5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.						
1.6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.						
2. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD En esta institución:							
Las afirmaciones que siguen a continuación, se refieren a la percepción que usted tiene sobre lo que ocurre en su entidad							
2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.						
2.2	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.						
2.3	Todos los servidores públicos son honrados.						
2.4	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.						
2.5	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.						
2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.						
2.7	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.						
2.8	Son muy raros los casos de corrupción.						
2.9	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes.						
	Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes.						
3. LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA En esta institución:							
3.1	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.						
3.2	Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de los públicos con los cuales la entidad tiene responsabilidades.						
3.3	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna.						
3.4	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.						
3.5	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado.						
3.6	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.						
3.7	Es una característica de los directivos la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen						

INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA							
HOJA 2		Muy en desacuerdo	Más en desacuerdo que de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Más de acuerdo que en desacuerdo	Muy de acuerdo	No sabe
4. RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS		En esta institución:					
4.1	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley.						
4.2	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.						
4.3	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.						
4.4	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.						
4.5	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.						
4.6	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus Niveles de formación, habilidades y experiencia.						
4.7	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del policía en la vida institucional.						
4.8	Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la institución y al diálogo como mecanismo básico de solución.						
4.9	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.						