



Comportamiento ético policial de egresados de la Escuela de Policía Simón Bolívar

LIBROS DE INVESTIGACIÓN

Marisol Salazar Fernández

Nancy Eliana Corredor Pinzón

Sandra Elvira Mejía Ulloa

Nelson Fernando Quintero García

2020



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

Colombia: Comportamiento ético policial de egresados de la Escuela de Policía Simón Bolívar 1.ra edición, 2020.

73 p. 23x16,5 cm

1. Autodisciplina 2. Comportamiento colectivo 3. Deontología 4. Policía 5. Sistema de Valores. I Marisol Salazar Fernández. II Nancy Eliana Corredor Pinzón. III Sandra Elvira Mejía Ulloa. IV Nelson Fernando Quintero García.

Dirección Nacional de Escuelas
Mayor General Juan Alberto Libreros Morales
Director Nacional de Escuelas

Edición

© Editorial de la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional de Colombia
Vicerrectoría de Investigación
dinae.vicin@policia.gov.co
Trv. 33 No. 47A - 35 Sur • Bogotá, D. C., Colombia
Teléfono: (57-1) 515 9000 Ext. 9854

Editor

Mayor Juan Aparicio Barrera

Serie Libros resultados de investigación

Queda prohibida la reproducción parcial o total de este libro por cualquier proceso reprográfico o fónico, especialmente por fotocopia, microfilme, offset o mimeógrafo.

Ley 23 de 1982

Primera edición: noviembre de 2020
Diseño de Carátula: Competitividad SAS.
Diagramación e impresión: Competitividad SAS.
Bogotá D. C. - Colombia



Policía Nacional de Colombia

General

Óscar Atehortua Duque

Director General Policía Nacional de Colombia

Mayor General

Gustavo Alberto Moreno Maldonado

Subdirector General Policía Nacional

Mayor General

Juan Alberto Libreros Morales

Director Nacional de Escuelas

Teniente Coronel

Lirza Barrera Quitián

Vicerrectora de Investigación

Mayor

Ángel Daiana Idárraga Ramírez

Directora Escuela de Policía Simón Bolívar (E)

Grupo de Investigación DINA-E-SBOL, Código: COL0105739201809111428. Área: Social. Línea: Evaluación del Servicio de Policía.

Las opiniones expresadas en esta obra son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente reflejan la postura de la Policía Nacional de Colombia.

Como citar este libro: Salazar, M., Corredor, N. E., Mejía, S. E., y Quintero, N. F., (2020). *Comportamiento ético policial de egresados de la Escuela de Policía Simón Bolívar*. Policía Nacional de Colombia. <https://doi.org/10.22335/EDNE.16>

Título:

Comportamiento ético policial de egresados de la Escuela de Policía Simón Bolívar

Resumen

En la Escuela de Policía Simón Bolívar se llevó a cabo un estudio con el objetivo principal de analizar el comportamiento ético policial, determinando la escala de valores de un grupo de egresados durante los años 2013 al 2016 y su incidencia en la toma de decisiones y el desempeño laboral. Se utilizó un diseño de investigación de tipo no experimental - descriptivo relacional con un diseño transversal, mixto. Los resultados se obtienen a través de la aplicación de la Escala de Valores y Antivalores Valanti y grupos focales con los egresados. Al contrastar los resultados obtenidos, se evidenció que guarda una estrecha relación entre los valores que vivencian los policías y las dificultades que expresan para su satisfacción laboral y personal con el ejercicio profesional. Dejando como conclusión que los patrulleros tienden a desestimar estos aspectos éticos y de toma de decisiones efectivas, evidenciándose en el comportamiento que asumen frente a su trabajo; los uniformados coincidieron al manifestar que la motivación principal para hacer parte de la policía, es la opción de un empleo y poder contar con una estabilidad laboral.

Palabras clave: autodisciplina, comportamiento colectivo, deontología, policía, sistema de valores.

Title:

Ethical police behavior of graduates of the Simon Bolivar Police School (2013 – 2016).

Abstract

At the Simon Bolivar Police School, a study was carried out with the main objective of analysing ethical police behaviour, determining the scale of values of a group of graduates during the years 2013 to 2016 and its impact on decision-making and work performance. A non-experimental, descriptive, relational research design was used, with a cross-sectional, mixed design. The results are obtained through the application of the Valanti Values and Antivalues Scale and focus groups with the graduates. By comparing the results obtained, it became clear that there is a close relationship between the values experienced by the police officers and the difficulties they express in terms of job and personal satisfaction with their professional practice. The conclusion was that patrol officers tend to dismiss these ethical aspects and effective decision-making, as evidenced by the behaviour they assume in their work; the uniformed officers agreed that the main motivation for being part of the police is the choice of a job and being able to have job stability.

Keywords: self discipline, collective behavior, deontology, police, values systems.

LOS AUTORES

Marisol Salazar Fernández

Psicóloga de la Universidad Antonio Nariño, Especialista y Magíster en Pedagogía y Desarrollo Humano de la Universidad Católica de Pereira. Experiencia laboral en la Policía Nacional con 25 años de servicio, se ha desempeñado en docencia e investigación, categorizada como Investigador Junior (IJ), asesora del programa DELFIN internacional. Actualmente participa en proyectos y eventos académicos de investigaciones nacionales e internacionales, cuenta con la publicación de varios artículos resultados de proyectos institucionales. Hace parte del grupo de la investigación de la Escuela de Policía Simón Bolívar.

Nancy Eliana Corredor Pinzón

Es psicóloga de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Magister en Pedagogía y Desarrollo Humano de la Universidad Católica de Pereira. Se ha desempeñado como docente investigadora y asesora metodológica de la Escuela de Policía Simón Bolívar, siendo parte de los proyectos institucionales relacionados con el servicio de policía, la educación policial y la innovación tecnológica, participante en los eventos académicos y de investigación. Hace parte activa en proyectos relacionados con las ciencias sociales y la educación. Psicóloga clínica y educativa interesada en promover las buenas prácticas educativas y la atención psicológica ética e integral. Par evaluador de revistas del ámbito universitario, articulista en publicaciones científicas. Perteneciente al Grupo Horizontes Humanos, y a la Red Latinoamericana de Profesionales de la Orientación.

Sandra Elvira Mejía Ulloa

Miembro de la reserva activa de la Policía Nacional de Colombia. Técnico Profesional en Servicio de Policía y Técnico Profesional en Dactiloscopia y Criminología. Se desempeñó en labores de pericia dentro de su área disciplinar apoyando en la administración de justicia. En los últimos ocho años se dedicó a adelantar actividades

como docente policial escalafonada en la Escuela de Policía Simón Bolívar; desarrolló y participó activamente proyectos de investigación relacionados con la ciencia de policía que aportan al servicio de policía; de igual forma, ha participado en eventos de investigación como ponente, evaluador y organizador, actualmente es miembro activo de redes de investigación de la Región.

Nelson Fernando Quintero García

Miembro de la reserva activa de la Policía Nacional de Colombia en el grado de Intendente Jefe, quien aportó por más de 24 años con su servicio desde el ámbito operativo, administrativo y docente. Técnico Profesional en Servicio de Policía y Capacitador en Investigación Criminal. Hizo parte de investigaciones académicas encaminadas especialmente a la construcción de la memoria Histórica de la Policía Nacional a través de casos emblemáticos, obteniendo reconocimiento y publicaciones del ejercicio investigativo, además de estar vinculado a grupos de investigación ante Minciencias.

AGRADECIMIENTOS

En los últimos años la Policía Nacional de Colombia ha demostrado un gran interés por fortalecer el componente académico y formativo de los estudiantes matriculados en el programa Técnico Profesional en el Servicio de Policía. El plan educativo, con el trasegar del tiempo, ha sido objeto de renovaciones curriculares para mejorar el proceso formación policial en aspectos humanísticos, éticos, legales, tácticos y operativos. Este avance en el planteamiento de la formación policial pretende obtener sus frutos, formando excelentes seres humanos dotados de características éticas, vocacionales y personales para que se desempeñen dentro del marco social de manera altruista, disciplinada y acorde con su función dentro de la sociedad.

El presente libro es el resultado del ejercicio investigativo institucional desarrollado durante el año 2017 denominado “Desempeño Policial y comportamiento ético de policías egresados de la Escuela de Policía Simón Bolívar”, cuyos resultados evidencian la necesidad de diseñar una estrategia para la aprehensión de los valores ético policiales, que permita fortalecer la toma de decisiones y fortalecer la vocación en el servicio de policía desde la academia.

Los autores agradecen a la Vicerrectoría de Investigación de la Dirección Nacional de Escuelas, por su orientación y asesoría, a la Dirección de la Escuela de Policía Simón Bolívar - ESBOL, liderada por el Teniente Coronel Andrés Alejandro Torres Sánchez, quien con su apoyo incondicional favoreció en todos los aspectos el logro de este trabajo y permitió igualmente al equipo de investigación de la Escuela crecer en su labor.

Agradecimiento al Departamento de Policía Valle - DEVAL, la Policía Metropolitana de Cali - MECAL y la Unidad Nacional de Intervención Policial y Antiterrorismo - UNIPOL 16, quienes facilitaron el acercamiento con los policías patrulleros egresados de la ESBOL, para su participación activa y voluntaria en la recolección de la información.

Finalmente, un especial reconocimiento a los patrulleros que hicieron parte del Grupo de Semilleros Innovadores del Saber Policial de la ESBOL durante el año que se desarrolló la investigación, porque aportaron su tiempo y dedicación para llevarla a cabo. Ellos son: Julio César Moya Portela, Eduar Alberto Ortiz Sánchez, Omar David Ospina Bohórquez, Jefferson Andrés Useche Duarte y Cristian Vidales Salcedo.

“Cada vez que el accionar policial es sospechado,
cada vez que las prácticas policiales quedan
en su violencia e ilegalidad, al descubierto,
lo primero que aparece en la mira
son los establecimientos formativos”.
Mariana Sirimarco (2009)

PRÓLOGO

La Escuela de Policía Simón Bolívar - ESBOL, dentro de su actuación de investigación académica, se ha propuesto identificar los principales valores éticos que se evidencian en el aspecto laboral de sus egresados, que son susceptibles de ser re-direccionados y afianzados desde el proceso educativo; y es que, en la actualidad, es muy importante valorar cómo las organizaciones policiales alrededor del mundo, empiezan a estimar de manera trascendente los valores propios del ser humano, como uno de los aspectos más relevantes a tener en cuenta como elemento básico de un buen desempeño laboral. Esto indica que la formación humanística y la inclusión de ciencias sociales en la perspectiva educativa de las instituciones de educación superior policial, debe ser la nueva brújula de un contexto diferente de ver a los colaboradores, privilegiando el ser sobre el saber. Y es la formación del ser la que debe permitir que toda una batería de valores y principios sean los que entren de lleno a gobernar el comportamiento humano y por su conducto lograr mejores personas dispuestas a ayudar a los demás, así por esta vía, presentar organizaciones y empresas con mayor empatía y liderazgo comunitario.

En este panorama la Policía Nacional de Colombia no es una excepción, su labor diaria tiene que ver con la atención al ciudadano y los problemas que le aquejan, esto dentro de un importante componente social que convierte al funcionario de policía en una pieza clave para la solución de las dificultades que afectan la seguridad y la convivencia ciudadana.

Es así que el servidor policial debe incorporar en su actuar, una serie de principios y valores que le permitan el devenir ético en su labor, el cual está lleno de retos que pondrán a prueba la toma de decisiones, derivando actuaciones acertadas o equivocadas que incidirán de manera positiva o negativa en la imagen institucional, de ser una elección incorrecta y apresurada. Es en la actividad de policía donde se evalúa el equilibrio de valores y anti valores encontrando entre los resultados obtenidos en la investigación, que los uniformados objeto de estudio anteponen valores como el amor, la paz, la verdad y la no violencia como pilares para el desempeño policial. Estos valores deben ser llamativos ante el público que leerá este documento, ya que demuestran que el policía no es un hombre violento por naturaleza, que promulga la justicia y la labor de servicio hacia los demás como norte de su quehacer; oponiéndose así a la imagen disonante de algunos sectores de la sociedad que endilgan a los profesionales de policía.

De la misma forma el valor de la honestidad aparece en primera fila en contra de la corrupción, la cual no es generalizada en el cuerpo policial y por el contrario se evidencia en esta indagación, que son pocos los casos de corrupción que tienen como protagonista al uniformado. Este argumento por supuesto es muy importante, dado que en el imaginario social se conceptúa al profesional de policía como un elemento más de desestabilización en la amalgama de anti-valores, encontrando que se atribuyen algunas malas acciones a todo un cuerpo de policía, muchas veces llegando a desconocer la invaluable labor que realizan la mayoría de los uniformados en procura del bienestar colectivo de una comunidad.

Este libro puede constituirse en un elemento de consulta interesante para los estudiosos de la deontología y más aún para quienes deseen indagar acerca de la forma de pensar del individuo del común investido de autoridad, frente a la concepción y aprehensión de los principios y valores en contraste con su función policial. Esa ética que es fortalecida desde los primeros días de escuela con la interiorización de un interesante documento desconocido por muchos, pero un baluarte para la Institución; el código de ética policial, el cual se convierte en un precepto de vida en las sedes multicampus de la Institución de educación superior Dirección Nacional de Escuelas - DINAE y que es sin duda uno de los elementos éticos más importantes de la profesión policial. Pues simboliza las acciones validas de la función, enmarcadas por el deber ser, la mística institucional y la denodada idea de servir a los demás.

Estamos entonces ante una investigación que permite ver la ética y los valores policiales no solo como una caja de resonancia, sino como bastones firmes en el desempeño policial, como herramientas para realizar la labor comunitaria, esa que permite la transformación de contextos culturales complejos posibilitando y favoreciendo el crecimiento social cuando las acciones trascienden los márgenes de resultados operacionales para convertirse en un todo.

Es enhorabuena a la ESBOL y a los investigadores de esta casa de estudios por la valía y el esfuerzo hecho entorno a un tema tan importante que busca el análisis de los desarrollos psicológicos y sociales del uniformado en su quehacer diario, logrado un documento de alto valor que puede ser consultado por todos aquellos miembros de la Policía Nacional, que se interesen por responder interrogantes acerca del comportamiento policial, dentro de un contexto que genera controversia frente al ideal y las expectativas ciudadanas acerca de los principios y valores que deben orientar el desempeño policial.

Mayor Ángel Daiana Idárraga Ramírez
Directora Escuela de Policía Simón Bolívar (E)

Contenido

Introducción.....	13
Educación policial y el comportamiento ético.....	16
Ámbito de la Escuela de Policía Simón Bolívar.....	21
Precisiones sobre los valores y la formación policial.....	22
Caracterización de la formación policial.....	24
Ruta Metodológica.....	35
Diseño.....	35
Participantes o muestra.....	36
Instrumento.....	36
Procedimiento.....	37
Fase I. Aplicación de instrumento cuantitativo.....	37
Fase II. Aplicación de instrumento cualitativo.....	37
Prueba piloto.....	38
Resultados y análisis de datos.....	41
Exploración en registros administrativos de la Policía Nacional.....	41
Indagando con la Escala de Valores y Antivalores.....	48
Interpretación general a la aplicación del instrumento Valanti.....	50
Interpretación grupal prueba Valanti.....	51
Escuchando sus voces desde el espacio de grupo focal.....	53
Calidad del bienestar familiar.....	53
Asignación salarial.....	53
Voz y voto ante los superiores.....	54
Capacitación y competencias laborales.....	54
El nivel de exigencia por el Superior.....	54
La toma de decisiones.....	55
Interpretando los hallazgos: Deconstrucción social de los valores.....	56
Discusión: Síntesis y devenir de los valores en la formación policial.....	58
Conclusiones.....	63
Recomendaciones.....	65
Índice Alfabético.....	71

Listado de Figuras

Figura 1. Diseño explicativo secuencial, DEXPLIS.....	36
Figura 2. Número de estudiantes que ingresaron a la Escuela de Policía Simón Bolívar ..	42
Figura 3. Conductas investigadas por vigencias.....	42
Figura 4. Conductas inadecuadas cometidas por patrulleros egresados.....	43
Figura 5. Investigaciones por conductas en el ámbito disciplinario.....	44
Figura 6. Investigaciones en el ámbito penal.....	45
Figura 7. Ubicación geográfica de la ocurrencia.....	46
Figura 8. Tipos de sanciones.....	47
Figura 9. Reincidencia de conductas investigadas.....	47
Figura 10. Desarrollo moral.....	48
Figura 11. Resultado grupal de la aplicación del instrumento Valanti.....	50

Listado de Siglas, Acrónimos y Abreviaturas

Siglas o abreviaturas	Significado
DEARA	Departamento de Policía Arauca
DECAL	Departamento de Policía Caldas
DECAU	Departamento de Policía Cauca
DENAR	Departamento de Policía Nariño
DERIS	Departamento de Policía Risaralda
DEURA	Departamento de Policía Urabá
DEVAL	Departamento de Policía Valle del Cauca
DEXPLIS	Diseño Explicativo Secuencial
DINAE	Dirección Nacional de Escuelas
ESBOL	Escuela de Policía Simón Bolívar
INSGE	Inspección General
MECAL	Policía Metropolitana de Cali
MEMAZ	Policía Metropolitana de Manizales
MEMOT	Policía Metropolitana de Montería
MENEV	Policía Metropolitana de Neiva
MEPAS	Policía Metropolitana de Pasto
MEPOY	Policía Metropolitana de Popayán
MEVAL	Policía Metropolitana de Valle de Aburrá
OBESP	Observatorio Educativo para el Servicio de Policía
PEI	Proyecto Educativo Institucional
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
RPM	Régimen de Prima Media
SIATH	Sistema de Administración del Talento Humano
SIGAC	Sistema de Información para la Gestión Académica
SIJUR	Sistema de Información Jurídico para la Policía Nacional
UNIPOL	Unidad Nacional de Intervención Policial y Antiterrorismo

INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional con su política de integridad ha venido incorporando alternativas en el ámbito preventivo y correctivo, que le permitan orientar adecuadamente el comportamiento de los hombres y mujeres que hacen parte de la Institución, pretendiendo incentivar en el uniformado el cumplimiento de sus deberes públicos y privados, como referente ético para su comunidad. Sin embargo, un tema que se debe investigar es el de la efectividad de las medidas adoptadas; de tal manera, que la labor que se adelanta en las diferentes escuelas de formación policial en el territorio nacional obedece al estricto cumplimiento de la política institucional para la educación de su talento humano, direccionada a potenciar el conocimiento y a brindar una instrucción integral en el marco del humanismo, con el propósito de ofrecer a la sociedad, un policía íntegro, servicial, con vocación por su profesión; que responda a los retos del país y de la misión institucional. El esfuerzo de todas las personas involucradas en este menester educativo se ve reflejado en la constante revisión del currículo académico, el cumplimiento de los contenidos temáticos y el diseño de estrategias didácticas y pedagógicas, que faciliten el desarrollo de competencias en los estudiantes. Como parte del proceso se realiza un seguimiento a los discentes, desde su período formativo hasta su desempeño profesional posterior. Sin embargo, se ha evidenciado que los policías del nivel ejecutivo, patrulleros en su etapa de aprendizaje, demuestran interés y esfuerzo por obtener muy buenos resultados académicos al igual que en el aspecto comportamental y disciplinario; pero una vez salen de la escuelas a ejercer su actividad profesional, pareciera que muchos se alejan de lo aprendido, lo realmente importante para el cumplimiento de su misión, desdibujando la imagen policial que se espera tras un estricto proceso de formación.

En realidad, pueden evidenciarse comportamientos de policías que contrarían esos preceptos éticos y que dejan en tela de juicio la reputación de la institución. La revista Semana (2014) lista una serie de hechos graves que comprometen de manera importante el prestigio de la Institución. Involucran desde altos oficiales hasta patrulleros y auxiliares de policía, en investigaciones por diferentes conductas enmarcadas en el aspecto punitivo. El diario El Tiempo (2016) indica que en 100 días fueron destituidos 373 uniformados en el marco del Plan Integral de Transparencia, durante los primeros meses

del año, en desarrollo de 1.454 fallos y en 1.261 audiencias verbales que incluyeron 485 suspensiones, 492 multas, 169 amonestaciones y 5.015 audiencias conciliatorias. Se instauraron 8.400 procesos disciplinarios contra uniformados por no asistir al servicio, por no cumplir órdenes, negligencia en el servicio, agresiones físicas e incluso por consumo de bebidas embriagantes. Paralelo a esto se llevan a cabo 422 procesos por transparencia, es decir, por algún tipo de delito relacionado con corrupción. Si bien es cierto que el reporte de estos hechos puede estar apartados de la realidad en la medida en que se desconoce una fuente oficial que respalde las cifras y datos de la información publicada; no se puede ignorar que estos artículos de prensa o noticias que salen a la luz pública ponen en evidencia los problemas que se presentan al interior de la Institución y que efectivamente afectan la imagen de la policía, deteriorando la credibilidad y confianza del ciudadano hacia sus autoridades.

Por otra parte, trimestralmente la Inspección General - INSGE, a través del Observatorio de Transparencia Policial, da cuenta a través de informes estadísticos, sobre el número de uniformados con procesos disciplinarios o penales y las sanciones falladas en su contra. Esto confirma una problemática preocupante que parece no reducirse pese a las medidas preventivas adoptadas, sino que, por el contrario, va en aumento. Diferentes investigaciones han demostrado que la credibilidad y la confianza en la Policía Nacional, están significativamente alejadas de lo que se espera. Es esencial, el papel que cumple la acción formativa en el policía, en la persona como tal, en su integridad, en su comportamiento ético y actuar profesional, no sólo es un factor determinante, sino que además requiere de un reconocimiento como proceso interviniente en el resultado final del Policía, que enfrenta su misión y desarrolla su labor integralmente. La formación policial es el pilar sobre el cual se deben generar procesos que permitan, mediante la profesionalización, un servicio de policía éticamente correcto; partiendo desde sus bases éticas y morales siendo construidas desde el hogar de cada individuo y verificadas en el proceso de selección e incorporación a la institución.

En el año 2015, el Observatorio Educativo para el Servicio de Policía – OBESP (2015), realizó un estudio comportamental, con el cual pretendió evidenciar aquellos comportamientos cometidos por los policías que se apartan de los lineamientos de transparencia y ética, en aras de aportar desde la academia, recomendaciones para el abordaje de esta problemática, en busca del mejoramiento. Precisa esta indagación, que durante los años 2013-2014 se presentaron un total de 929 conductas delictivas cometidas por policías en todos los grados, predominando con un 64% los miembros del nivel ejecutivo y patrulleros, observando un incremento de casos del 26% del 2013 al 2014.

Paralelamente, se realizó una valoración de la información recaudada, desde diferentes tópicos, abordando la educación policial, comprometiendo a doce escuelas de formación policial y dos centros de instrucción, donde se encontró que 854 uniformados se vieron involucrados en investigaciones disciplinarias y penales por 929 delitos, entre los que se destacan el concierto para delinquir, el tráfico, la fabricación o porte de estupefacientes, las lesiones personales, el hurto y el homicidio. De estas personas capturadas se halló que los egresados de la ESBOL correspondían a 94 de estas capturas,

representando el 11% de los casos y ubicando la escuela a nivel nacional en el segundo puesto de unidades con más egresados investigados.

Dentro de las circunstancias expuestas, según estudio efectuado en el año 2015 por parte del OBESP, que evaluó el desempeño de los uniformados en el servicio, se posicionó a la ESBOL en el segundo lugar entre las doce escuelas de formación del programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, como la que registró mayor incidencia de policías investigados, por incurrir en faltas de orden disciplinario y penal; siendo este hecho de vital relevancia para la ESBOL, por la responsabilidad social que le incumbe. Por lo expuesto anteriormente, preocupa a este centro educativo de formación policial, que sus egresados estén siendo involucrados de manera recurrente en investigaciones, generando con ello no solo un problema para el uniformado, a nivel personal, familiar y un costo económico de asesoría jurídica, sino la connotación del hecho y sus consecuencias en el detrimento de la relación de la Institución con el ciudadano.

Por lo tanto, se hace necesario identificar desde la academia, las posibles causas que están generando comportamientos inadecuados, particularmente en los policías del grado de patrullero egresados de la ESBOL, que han incumplido los lineamientos de la cultura de la legalidad y transparencia policial, con más frecuencia que los egresados de otras escuelas de formación, aunque se ciñen a los mismos protocolos académicos y disciplinarios orientados por la DINAE, dentro del programa Técnico Profesional en Servicio de Policía, en una educación integral para el futuro profesional de policía.

Desde este contexto se originó esta investigación que se circunscribió en el área de Servicio de Policía, perteneciendo a la línea de evaluación del Servicio de Policía. Se planteó como objetivo general el análisis del comportamiento ético policial y su relación con la escala de valores que establecen los egresados durante los años 2013 al 2016 de la ESBOL, considerando su incidencia en la toma de decisiones y el desempeño laboral, realizado una pregunta de investigación ¿Cómo mejorar el comportamiento ético de los futuros egresados de la Escuela de Policía Simón Bolívar, que permita fortalecer los valores para la toma de decisiones?

Para la consecución de este fin, se identificaron en primera medida las conductas penales y disciplinarias presentadas por los egresados de esta alma mater, durante el mismo periodo de tiempo. Por otra parte, se estableció la escala de valores que poseen aquellos policías que recibieron su formación durante este período de tiempo, a través de la aplicación del cuestionario de valores y antivalores Valanti, por último, se establece la relación con la satisfacción laboral y percepción que se tiene de la formación policial recibida, con el desarrollo de grupos focales.

El estudio se llevó a cabo con la aplicación de la escala de valores y antivalores Valanti, prueba que fue adquirida por la oficina de investigación de la ESBOL. Con el fin de analizar la efectividad y comprensión del instrumento en el ámbito policial, se realizó un estudio piloto con los estudiantes del curso 19 de la ESBOL del año 2017, teniendo en cuenta que es el mismo plan de estudios de los años anteriores, y que los estudiantes provienen de las mismas áreas geográficas, controlando así la variable de cultura y origen

de los sujetos, permitiendo evidenciar que este instrumento es claro y conciso y puede ser bien analizado por los uniformados de la Policía, siendo pertinente para el estudio. Por otro lado, se contó con la población de egresados que laboraban en el Departamento de Policía del Valle - DEVAL, la Policía Metropolitana de Cali – MECAL y la Unidad Nacional de Intervención Policial y Antiterrorismo - UNIPOL 16 agregada al Distrito de Buenaventura; quienes aportaron de manera significativa información para el logro de los objetivos de la investigación.

Como resultado de esta investigación se encontraron diferentes aspectos de gran relevancia para el proceso formativo policial. En primer lugar, los uniformados presentan una mayor orientación hacia el valor del amor y la verdad, con baja prioridad hacia la rectitud, es decir, si este policía debe escoger en un momento dado entre cumplir con su deber o ayudar y cuidar a otro, se guiará por el valor del amor, escogiendo la última opción.

Una vez se confrontan los resultados con los relatos obtenidos durante el desarrollo de los grupos focales, se encontró que esta escala de valores generada guarda una estrecha relación con su sentido de satisfacción con la vida laboral, donde enfáticamente mencionan como la mayor dificultad, la distancia física y emocional con sus familias y seres queridos, además de cortos periodos de tiempo para descansar, la escala salarial y las múltiples implicaciones legales que se asocian al ejercicio de su labor.

Por otra parte, los egresados expresan que, aunque recibieron las bases necesarias desde la formación policial, evidencian que una vez emprenden la vida profesional, su desempeño se ve afectado por múltiples variables que los alejan del ideal ético para la Institución.

En ese sentido, la Institución pretende fortalecer sus procesos formativos, para lograr un mejor desempeño policial, donde los valores enmarquen su accionar frente a la comunidad. Por lo tanto, se hace indispensable caracterizar los comportamientos que contrarían la doctrina policial e inciden negativamente en el comportamiento ético de los egresados de la ESBOL.

Por último, a partir del presente estudio se evidencia la necesidad de particularizar procesos de formación por medio de estrategias pedagógicas innovadoras y emergentes complementarias al proceso estándar de la formación Institucional, para generar planes de mejoramiento, estableciendo prioridades en el desarrollo de procesos de incorporación, formación y en el campo laboral profesional como tal.

Educación policial y el comportamiento ético

En el ámbito internacional, se encuentra que el interés investigativo se dirige a una diversidad de temas relacionados con el objetivo de este estudio, guardando la concordancia que se puede establecer entre las policías del mundo, especialmente de Latinoamérica cuya organización y efectividad van muy relacionadas, inclusive las gestiones

de modernización y actualización se mueven en direcciones similares, es así como, por ejemplo, en Chile, Tudela (2011) refiere que “la reducción de conductas indebidas y el mal desempeño policial coexiste como un conjunto de retos asociados a la educación policial” (p. 61), esto tiene relación con el pensum académico de los procesos de formación, donde se involucran asignaturas relacionadas con la labor profesional, el desempeño, el componente legal, la ética, la cultura de la legalidad, entre otras, y de forma transversal, se implican los valores policiales, la vocación, derechos y deberes. Sin embargo, en la etapa de formación se incluyen asignaturas que permiten fortalecer el componente ético, aunque no es posible precisar una real efectividad de estos conceptos, su asimilación y apropiación en el ser, y su coherencia a la hora del actuar del policía en diferentes situaciones. Con respecto a la formación policial y su relación con las conductas de los uniformados, se encuentra, por ejemplo, Mohor y Frühling (2016):

Dado que la corrupción constituye más un problema ético que meramente legal, es fundamental contar con formación de valores y ética profesional desde el reclutamiento y durante el ejercicio de la profesión. Esto es reforzando la imagen del policía como un profesional que aplica la ley, dando primacía al respeto por sí mismo, y entre los colegas policías, lo que debiera llevar al desarrollo de un ‘espíritu de cuerpo’ positivo (p. 6).

Lo anterior deja entrever la importancia que tiene la formación que se imparte y dentro de ella el papel de los valores y la ética; más allá del mismo código ético policial, debe darse un aprendizaje integral donde se parta desde la reflexión acerca de las prácticas indebidas, los dilemas éticos y el análisis a las diferentes posturas asumidas frente a la misma situación, entre otras pedagogías que busquen fortalecer el componente ético llevado a la acción profesional más adelante, una vez egresen de su alma mater. Por otra parte, se tiene en cuenta que la formación apunta al mejoramiento del uniformado y su adaptación al medio psicosocial, que en últimas es lo que permite que el resultado sea acorde a las expectativas. Esto lo evidencia Arce (2008) cuando propone la profesionalización del recurso humano policial en Costa Rica, como uno de los puntos más importantes para el desarrollo de una educación integral y que se adecúe a las necesidades de la sociedad a la cual sirve (Corredor et al., 2017). En este país, la fuerza pública cumple un estatus importante por cuanto son los encargados de preservar la imagen de su país:

... Costa Rica, es reconocido como uno de los países más seguros de Latinoamérica, tan es así que no cuenta con Ejército, sino con Policía que desarrolla sus funciones dentro del marco del servicio comunitario y goza de ocupar un lugar importante como el país que ha alcanzado un desarrollo humano mucho más alto, con relación a países de la región que presentan un índice económico de ingreso similar, según el (PNUD) en su Informe (p. 286); guardadas las proporciones entonces, ambas apuestas educativas apuntan al enfoque humanista y el desarrollo de competencias laborales. (Corredor, et al., 2017, p. 9).

Latinoamérica presenta diferentes acercamientos en el tema, por ejemplo, Saín (2010) mencionó que un rasgo común a las policías del área es la falta de confianza

de la ciudadanía con respecto a la institución. Siendo una percepción negativa sobre el trabajo y la capacidad de contrarrestar la delincuencia, acudiendo solo en casos extremos. Enfatiza el autor que esto se debe a diferentes aspectos como el hecho de que “las policías latinoamericanas no cuentan con mecanismos de recolección de análisis de información ni con instrumentos de gestión y evaluación indispensables para la toma de decisiones eficientes” (Saín, 2010, p. 17). También indica que en cuanto a la doctrina policial es necesario el establecimiento del tipo de personas que se precisan para cumplir con las funciones, estableciendo sus obligaciones desde el punto de vista moral y funcional.

Por otra parte, Sirimarco (2009) señaló que, en Argentina, el cambio en la fuerza policial se da desde el mismo momento que se ingresa a las escuelas de formación y que se ve afectada también por las reformas que desde hace un tiempo se han venido implementando. Explica que “ser policía se vuelve una identidad excluyente” (Sirimarco, 2009, p. 10) considerando que el paso por las escuelas modifica a las personas por medio de un moldeamiento, donde las mujeres y hombres que ingresan transforman su calidad de ciudadanos civiles a policiales, lo que implica en sí mismo un cambio en el ejercicio de poder que el individuo maneja. Este aspecto puede ser una de las principales causas que llevan al uniformado a ejercer este poder como autoridad, para lograr un beneficio personal.

En el ámbito nacional se encuentran algunos estudios que se relacionan directamente con el tema que se aborda, por ejemplo, Pineda (2016) mencionó:

Es posible que exista un cambio de valores de la sociedad, donde lo que importa no es la preponderancia del bien común sobre el particular, sino que sobresale la creación de nuevas fuentes de riqueza y poder que benefician a quienes deciden participar en actos corruptos. Así, la participación del uniformado en actos ilegales parte de su propia decisión (p. 36).

Aquí se enfatiza la disponibilidad de recursos “fáciles” y la toma de decisión que finalmente recae sobre el uniformado, y que es usualmente motivo de dificultades laborales y legales. La corrupción como conducta, se presenta en todos los ámbitos profesionales, en el campo policial se encuentra que los beneficios que se obtienen por incurrir en ciertas prácticas enmarcadas por fuera de lo ético y esperado de un policía, según Pineda (2016) obedecen a muchos factores:

... los entrevistados compartieron que los beneficios económicos que recibieron fueron mayores a los percibidos por cumplir con su trabajo, además, que los obtenían mucho más rápido y en menos tiempo. Esto significa que la participación en actos corruptos está directamente relacionada con el beneficio económico que se recibe, ya que aumenta los ingresos del uniformado y le permite subsanar gastos que no alcanza a cubrir con la remuneración que obtiene sólo por su trabajo. Al respecto, cabe aclarar que algunos entrevistados consideran que el sueldo del policía es bajo en relación con el servicio que prestan e insuficiente para cubrir sus

necesidades, lo que los lleva a cometer actos de corrupción. Aunque no se puede establecer hasta qué punto dicha afirmación es verdadera o no, existe la posibilidad que se considere que la remuneración es baja, por la mala administración que se hace de la misma. (p. 36).

Lo anterior, deja en evidencia que los sujetos no toman en consideración las consecuencias negativas al momento de cometer un acto que sale de la normatividad y de lo que éticamente se espera como algo representativo en relación con el beneficio que obtuvieron. De acuerdo con estos resultados, se puede hacer un paralelo entre estos factores y aquellos que se encuentran en los egresados de este estudio, ya que guardan estrecha relación, lo que de alguna manera permite analizar que los uniformados incurren en decisiones que se alejan de lo esperado por su función e investidura, por razones similares en cuanto a la corrupción y las fallas disciplinarias o de orden normativo.

En el caso de la policía chilena, no es muy diferente, se han desarrollado intentos por organizar y motivar el buen desempeño ético de los integrantes de los Carabineros, como menciona Cifuentes (2009), que a través del “traspaso valórico y la integración de los nuevos miembros, se fortalece con el sistema educacional de carabineros” (p. 28); es decir, está previsto que el dilema y la solución se encuentran en la formación, conclusión a la que llegan diferentes estamentos en el análisis de este fenómeno policial. Este autor menciona que existen otros mecanismos que llevan al aumento del sentido de pertenencia a la institución, como es el mismo sistema de carrera, teniendo en cuenta que, en Colombia, surgieron cambios que han sido trascendentales para la posibilidad de ascenso del nivel ejecutivo, lo cual lleva a una inequidad en el acceso a mayores recursos y oportunidades resintiendo un sector de los uniformados, evidente en esta investigación.

Otros aspectos que se menciona es la red de apoyo social y la política de retiro; aspectos fundamentales para la sensación de bienestar del uniformado y su visión de futuro. Para Cifuentes (2009) “el comportamiento policial reflejaría esta ética, cuando el funcionario enfrenta diversos dilemas éticos e incorpora buenas prácticas policiales” (p. 28). Para llegar a este ideal se deben trabajar y modificar diferentes aspectos a nivel institucional que conlleven a un mejor bienestar en sus uniformados. Como lo menciona Cifuentes, en la realidad chilena, con el surgimiento de nuevos paradigmas sobre la actuación policial, donde se evalúa el paso de la mirada tradicional donde la policía cumple el papel represivo, autoritario, alejado de la sociedad y conductas poco profesionales; a la mirada moderna donde la policía cumple realmente el papel para la cual fue creada, como es la prevención en su actuar de forma profesional, democrática y transparente; menciona el autor que los Carabineros de Chile en esa búsqueda han implementado modelos policiales de otros países como Estados Unidos y Europa, con acciones como las encuestas de victimización, policía de proximidad, tolerancia cero y la policía comunitaria (Cifuentes, 2009, p. 28).

La Policía Nacional de Colombia (2016) en su informe de gestión acerca de la percepción, satisfacción, efectividad, credibilidad y confianza acerca del Servicio de Policía, aporta datos importantes frente al tema que nos ocupa en el presente estudio; se

menciona que el ciudadano desde su imaginario reconoce a la Policía Nacional como un generador de seguridad, se evidencia que los entrevistados tienen una mejor percepción del accionar de otras instituciones, tales como las Fuerzas Militares; lo cual puede deberse a que la población desconoce los diferentes papeles que representan las instituciones, considerando que el de la Policía es un papel totalmente diferente a las Fuerzas Militares, no sólo por su calidad civil, sino por su función en prevención y convivencia social.

Esto mismo, se puede observar con la perspectiva que se tiene sobre el carácter represivo o coercitivo de la policía. Se han realizado esfuerzos académicos anteriores donde se ha demostrado la importancia tanto de la educación y las pautas de crianza en los estudiantes de la ESBOL, como otros acercamientos que han permitido obtener un punto de referencia para la presente investigación. Se encuentra un estudio realizado por Paniagua (2008) donde se consideraron las incidencias de los patrones de crianza y la estructura familiar en el desempeño laboral de los patrulleros egresados de la ESBOL, entre los años 2004 al 2006, que laboraban en la MECAL y en el DEVAL, concluyendo en uno de sus apartes: “El compromiso de una familia es facilitar la formación de hombres y mujeres valiosos, que por medio del ejemplo vivido en el hogar se conviertan en personas consistentes, responsables y de gran calidad laboral, familiar y moral” (Paniagua, 2008, p. 56). Por otra parte, se encuentra un estudio realizado sobre la caracterización de los comportamientos personales y laborales del personal policial egresado en el año 2010, analizado desde la comparación por el planteamiento formativo de las escuelas de formación a nivel nacional en donde Hernández (2011) plantea que:

La caracterización de los comportamientos personales de los egresados, puesto que como policiales están llamados a hacer gala de sus valores y colocar en práctica todos aquellos principios que tanto se les ha inculcado en este centro de formación policial. Es de reconocer que si los policiales aplican virtudes y valores a su actuar cotidiano será más difícil que se vean envueltos en casos de corrupción, maltrato o situaciones de diferente índole que empañan su labor y dejan en entredicho el nombre de la Institución policial, perdiendo la credibilidad en su comunidad y alejándose cada día más del deber al que son llamados como policiales de este hermoso país (p. 10).

Lo importante de tener modelos de comparación es que permite analizar la realidad de la Institución, ya que diferentes miradas permiten abordar de manera más completa una preocupación. Existe claridad como lo mencionan Arias et al. (2012), cuando mencionan que los perfiles idóneos para los aspirantes a la carrera policial deben ser definidos y evaluados desde el ser y el deber ser, lo cual apuntaría a la integralidad de la cual se habla a nivel educativo desde los diferentes abordajes pedagógicos, los autores mencionan que en este planteamiento debe tomarse en cuenta:

Las habilidades y competencias. Las características personales y el estado físico. La vocación de servicio, que trasunta en el sacrificio, la humildad, la empatía y el valor. Las condiciones morales y éticas, el cumplimiento de las normas, el respeto y la disciplina. Las conductas asertivas y habilidades sociales como policías en su relación con

la comunidad, con su grupo de pares, con la delincuencia y en su desenvolvimiento personal. La capacidad para soportar las características intrínsecas de su función, las exigencias laborales, el estrés y situaciones de tensión. El conocimiento de las leyes, los reglamentos y demás normas inherentes a su función. La habilidad estratégica para concebir operaciones. La capacidad intelectual. La aptitud funcional. Los antecedentes y la conducta previa (Arias, et al., 2012,p. 64).

Lo anterior, sin lugar a dudas explicita una necesidad de elevar los estándares en todas las policías de Latinoamérica, desde el proceso formativo teniendo en cuenta que cada vez es más visible su actuar y que las características de las dinámicas sociales exigen mayor cobertura y accionar contra las organizaciones delictivas, el terrorismo, las inmigraciones y los actos ilegales, delitos informáticos, el control del orden y las manifestaciones, entre muchos otros. Por eso es tan importante que el uniformado desde su etapa formativa se comporte de forma ejemplar y maneje el código ético en todo momento, dentro de sus deberes como policía.

La presente investigación se debe tomar como un referente, toda vez que, con la continuidad de este tema, se pretendió mejorar el planteamiento de la formación en la policía, para lograr el arraigo y la permanencia en los egresados de todos aquellos principios que se fomentan. Tobón et al. (2005) abordan el parámetro vivencial ligado al proceso de formación empezando por la familia como punto de partida para su desempeño profesional. Este planteamiento apoya la teoría de que los individuos desarrollan su ejercicio profesional a partir de las experiencias personales del trasfondo familiar y desde sus motivaciones intrínsecas al elegir la carrera, por lo tanto, la formación debe involucrar aspectos que van desde la integralidad de los sujetos como seres humanos, llevando a una concientización de los procesos interiores frente a los sucesos exteriores que representan su cotidianidad y su ejercicio profesional, involucrar todos los aspectos propios del quehacer policial.

Ámbito de la Escuela de Policía Simón Bolívar

Se encuentra ubicada en el municipio de Tuluá, en el Departamento del Valle del Cauca, su presencia en el municipio ha sido objeto de varios reconocimientos no sólo en el contexto académico, sino también en el impacto del trabajo comunitario que lleva a cabo, aumentando la percepción de seguridad en el municipio. Su misión es formar y capacitar integralmente el talento humano de la Policía Nacional de Colombia (2010), a través de un Proyecto Educativo Institucional - PEI, con el propósito de desarrollar competencias para el servicio de policía, enfatizando el respeto de los derechos humanos en el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y proyección social, con el propósito de contribuir a la satisfacción de las necesidades de seguridad y convivencia ciudadana.

Entre sus objetivos se planteó el reconocimiento del alma mater como una universidad competitiva de elevada exigencia académica sustentada en principios y valores

institucionales que consolide en sus entidades la vocación y el sentido de pertenencia, posicionada y reconocida a nivel regional y nacional por la calidad de sus egresados, quienes lideran el servicio de policía dotada con los más recientes avances tecnológicos, apoyada en la investigación científica y un cuerpo docente altamente calificado, que le permita generar una cultura de seguridad ciudadana.

La ESBOL se encuentra ubicada en la zona sur oriental del municipio, denominada el “corazón del Valle del Cauca”. Cuenta con una extensión de terreno de 336.704 m² de los cuales 14.000 m² comprenden el área construida. El resto está ocupado por zonas verdes y boscosas, que son empleadas para la formación en orden abierto de los estudiantes y auxiliares de policía. La Escuela inició labores académicas en el año de 1959 con 108 estudiantes, bajo el nombre de “Escuela Gustavo Rojas Pinilla”. La historia de ésta se remonta al año 1954, cuando el señor mayor de la Policía Asdrúbal Romero Escobar, quien era alcalde del Municipio de Tuluá en ese momento, ofreció los terrenos para iniciar esta obra. El nombre de la escuela cambió tiempo después cuando fue clausurada la Academia Militar Simón Bolívar de la ciudad de Cali, cuyos elementos de dotación fueron trasladados al municipio de Tuluá, dando oportunidad para la adopción del nuevo nombre.

Hasta el 2015 egresaron de esta institución de formación policial, 27.720 agentes, 15.578 patrulleros entre ellos 146 mujeres y 14.238 Auxiliares de Policía. Durante el año en el cual se llevó a cabo el presente estudio, en el 2017 acogió en sus instalaciones 346 Auxiliares y 288 estudiantes de Policía. La formación policial está enfocada a la dignidad humana y dedicada a fortalecer los valores en cada policía; se desarrollan diferentes actividades que permiten la participación activa de cada funcionario, buscando una buena calidad de vida, mejorando la relación entre la Institución y el núcleo familiar del personal.

La Escuela ha tenido en los últimos años un cambio significativo en lo relacionado con su estructura física, colocándola a la vanguardia con los avances tecnológicos, contando con mejores espacios de trabajo y laboratorios de aprendizaje, lo que ha permitido a los futuros policías que forjan su proyecto de vida en la Institución, utilizar las tecnologías de información y la comunicación en su proceso de formación. Con el objetivo de dinamizar la formación de estudiantes y auxiliares de policía y, conscientes de la responsabilidad de entregar a la sociedad hombres y mujeres con valores y virtudes que se integren en las diferentes comunidades y hagan parte de la solución de los problemas de convivencia y seguridad ciudadana, la ESBOL con su lema “estudiando para servir” busca cumplir con sus propósitos institucionales.

Precisiones Sobre los valores y la formación policial

Para este estudio fue necesario enfatizar varios conceptos que permitieron mejorar la comprensión del fenómeno tratado, delimitando su alcance y favoreciendo una mayor comprensión. Se parte del concepto de ética, entendida como la ciencia que se ocupa del estudio de la moral:

Donde uno de sus objetivos es esclarecer los distintos conceptos que permiten elaborar una terapia moral, como son conciencia moral, deber, bien, valores... La moral es la fusión de reglas, valores o principios y costumbres de los diferentes grupos humanos. Por esta razón, es posible pensar en una íntima relación entre cultura y moral (Urquijo, 1999, p. 121).

La diferencia entre ética y moral no se logra zanjar de manera simple. Hay que entender que lo moral es el fundamento de lo ético y se pueden presentar acciones no éticas pero morales y viceversa. Como menciona Urquijo (1999):

La moral como estructura se presenta en la medida en que el hombre debe conducir por sí mismo su vida conforme a una idea de bien, y en este conducir su vida el hombre va realizando un modo de ser, al hombre le compete el quehacer de su vida, él es agente y actor de su existencia; y en realizar esta apropiación consiste la moral como estructura (p. 124).

Con base en lo anterior, se encuentra que la ética tiene una estrecha relación con la transparencia y la cultura de la legalidad, relacionando el comportamiento policial con estos aspectos, se tiende a pensar en actuaciones ligadas con hechos de corrupción. Pero el comportamiento ético del funcionario policial va más allá de recibir algún tipo de dádivas o beneficios por omitir un deber. En realidad, son preceptos que abarcan un todo. Apartarse de los principios y valores por parte del uniformado frente a un comportamiento individual o colectivo, compromete a toda una Institución, deteriorando la confianza, la credibilidad y el respeto por las autoridades, convirtiéndose en un principio de verdad dentro del imaginario ciudadano, ante el cual difícilmente puede controvertirse, cuando los casos a diario son denunciados y evidentes.

Debe considerarse como el punto de partida del estudio el desempeño policial, que se entiende por todas aquellas acciones conjuntas que realizan los elementos policiales en el cumplimiento de su labor con el fin de desarrollar la misión institucional, para la cual ha sido formado y entrenado. Teniendo en cuenta que la policía es la encargada constitucionalmente de garantizar la seguridad y convivencia de los ciudadanos en el territorio nacional, hacer cumplir las leyes y utilizar mecanismos de protección que permitan impartir justicia en la sociedad, es la evidencia de cómo el Estado atiende a los problemas de la comunidad en la cotidianidad. Por lo tanto, es de esperarse que aquellos “agentes del orden” respondan de forma ética, ecuánime, oportuna y respetuosa. Este concepto se relaciona directamente con el comportamiento ético policial, por el que se entiende que es toda aquella conducta y accionar que ejercen los policías en su desempeño profesional, el cual debería estar de acuerdo con lo que está éticamente permitido y se espera de éste. Como menciona Tudela (2011):

se podría decir que un policía no es eficaz cuando tan sólo cumple un mandato legal, sino especialmente cuando alcanza los objetivos de la función policial de una manera tal que el desempeño y la calidad de las actuaciones se vuelven valores en sí mismo, es decir, cuando éstos reflejan verdaderamente los principios de la deontología policial, el profesionalismo y el ethos de la cultura organizacional de la policía (p. 65).

De acuerdo con lo anterior, el comportamiento ético policial incluye no solo el desempeño como tal, sino que parte desde el cumplimiento con la disponibilidad, presentación en el servicio, sentido de pertenencia a la Institución, rectitud en el proceder, toma de decisiones enfatizadas en el correcto juicio moral y siempre pensando en la forma como las propias acciones involucran y afectan a otras personas. El punto de partida tanto del desempeño como del comportamiento ético policial es la formación que reciben los policías para su profesionalización, es decir, todas aquellas acciones que permiten al policía la adquisición de conocimientos, competencias y habilidades para desarrollar las labores propias de su profesión, involucra desde el mismo inicio de un exigente proceso de selección para luego continuar con la formación técnica profesional del servicio de policía obteniendo el grado de Patrullero. La formación y profesionalización de la policía tienen una gran importancia que enfatiza Arce (2008):

El ejercicio de la actividad policial constituye una profesión, teniendo en cuenta que se trata de una tarea permanente, de dedicación exclusiva, por lo que quienes la desempeñan, deben prepararse adecuadamente hasta conseguir plena idoneidad. La verdadera función policial debe poseer formación técnica y académica en forma integral, que le permita en los distintos niveles y jerarquías desenvolverse de manera profesional, ética con liderazgo y vocación de servicio a la comunidad (p. 32).

De aquí la importancia de guiar asertivamente a los estudiantes con el propósito de que puedan llevar a cabo la función policial con eficiencia y eficacia, respetando los derechos humanos y dentro del marco de la constitucionalidad. Una parte muy importante de esta formación es la encaminada a la formación en valores, según Escobar (1999) creador del cuestionario de valores y antivalores:

Los valores son entendidos como cualidades inherentes a la naturaleza humana que, para que se hagan manifiestas, es necesario desarrollar hábitos pertinentes y afianzarlos mediante el ejercicio consciente en la vida cotidiana. Las dimensiones son aquellos aspectos de la personalidad que expresan en conjunto características específicas asumidas por las personas en forma particular (p. 5).

En general son las ideas globales que las personas comparten sobre lo que es bueno, malo o indeseable. Se constituyen en pautas de comportamiento humano. Están presentes en las conductas, percepciones y metas de un individuo, de ahí, la importancia de una educación orientada hacia el fortalecimiento de valores que permita la construcción de personas con alto sentido de la ética, sustento del buen desarrollo de una sociedad.

Caracterización de la formación policial

En el imaginario social se encuentran instituidas diferentes creencias acerca del comportamiento policial, no son pocas las calificaciones y conjeturas que acerca del accionar policial se encuentra en el ambiente social y cultural. Este tipo de pensamiento que se asume de forma popular tiene un gran impacto en los estudiantes que se encuentran en las Escuelas de Formación Policial, ya que son conscientes de la relación que existe

entre los Policías y la corrupción, de forma casi implícita se encuentra esta asociación, donde se asume que en el ejercicio profesional están las condiciones dadas como son el ejercicio del poder y la fuerza que enviste al uniformado, por otro lado está la creencia e intención en la ciudadanía de optar por el soborno en caso de incurrir en alguna falta o llevar a cabo algún ilícito. En ese sentido, es de presuponer, que al encontrar estadísticas altas de policías egresados de la ESBOL que han incurrido en comportamientos que contrarían el margen ético policial, este fenómeno se diera por corrupción; sin embargo, en la indagación e interpretación de resultados se encuentra que el mayor número de faltas se relacionan con el factor disciplinario, aceptación de la autoridad y jerarquía, así como el cumplimiento de órdenes propias del servicio policial.

En este orden de ideas es importante reconocer que al igual que otras profesiones, la policial se encuentra en el ámbito de aquellas que, por sus características, exige mucho esfuerzo, dedicación, sacrificios y disciplina personal; esto incrementa ciertamente la vulnerabilidad para los uniformados. Factores como los horarios, el riesgo de la labor policial, distanciamiento de las familias y aspectos personales se vuelven determinantes al momento de la toma de decisiones en todos los aspectos de la vida. Todo esto enmarca el proceso formativo en las escuelas de la institución, ya que se pretende reunir todo aquello que afecta e impacta al policía y fortalecer sus potencialidades y procesos de toma de decisiones. González (2011) realiza un abordaje desde el cual define la situación policial así:

Tras una intensa investigación bibliográfica, tras búsquedas en las páginas que en internet tienen las policías latinoamericanas y una revisión de los principales periódicos del continente, se encontró que la imagen de las policías es poco favorable por varias razones, la primera, por la violación que hacen a los derechos humanos en procedimientos brutales; la segunda, por sus graves problemas de corrupción y división interna; la tercera, por el dinámico crecimiento delincencial y la baja capacidad de respuesta; la cuarta, por abandonar las posibilidades de que los estudiantes de sus escuelas de formación acudan por largos periodos para capacitarse en las universidades, y la quinta, por la fuerte presencia militar en su conformación que las hace agrestes, quizá hasta peligrosas para el ciudadano (p. 167).

De acuerdo con esta apreciación, se encuentra que la Policía colombiana al igual que otras a nivel latinoamericano, padece de los mismos “males”, se encuentra dinamizando con diferentes factores que de igual manera afectan su actuación y que desde la mirada de la academia hace un llamado a reestructurar procesos y procedimientos, con el fin de permitir una mejor visibilidad de su labor en la comunidad. Se puede llegar a asumir que la conducta ilícita policial parte desde la toma de decisiones morales equivocadas o de juicios de moral poco asertivos. Teniendo en cuenta que el trasegar policial se encuentra inmerso en las dinámicas culturales que aportan de manera directa una influencia sobre el actual policial y la valoración de sus conductas. Es importante entonces, tener en cuenta el proceso cognitivo que realiza el individuo en relación de la concepción de ese referente moral y ético, frente a su poder decisional como dilema ético, así como la construcción de su identidad personal basado en principios y valores, aprendidos en su entorno familiar y social, que, sin duda, se verán puestos a prueba en cada una de sus acciones dentro del orden personal como profesional. Se hace necesario revisar el punto de vista de Bravo (2013), quien menciona que:

Los valores y principios vienen de casa, en una institución tan grande, es muy difícil poder controlar los diferentes actos de corrupción en los que se ven involucrados los funcionarios de la Policía Nacional, no obstante debemos tener en cuenta que la gran mayoría de ellos se ven fundamentados en valores y principios éticos que ayudan a disminuir la duda y la tentación frente a estos actos, debemos pensar a ciencia cierta si un lucro económico logra complementar las necesidades familiares que se encuentran capitalizadas, en amor, unión y diferentes actos y valores, los cuales reflejan una verdadera familia, una verdadera persona (p. 27).

Bravo (2013) menciona sin duda, un punto neurálgico donde se encuentran aspectos tan importantes como las necesidades y el acceso a “mejorar” su calidad de vida; la corrupción y la toma de decisiones van ligadas como opciones, acompañadas de situaciones donde no solo se involucran actos corruptos como tal, sino también la falta de compromiso, disciplina y sentido de responsabilidad frente al papel que representa el policía como servidor público y actor principal de la imagen institucional de cara a la comunidad.

Sanabria (2012), propone un empoderamiento ético de los futuros policías desde el aula, para la transformación de las individualidades antes que cambios de orden estructural, construyendo una ética policial, partiendo desde el policía mismo. Es así como desde el proceso de formación del futuro policía, se hacen transversales los principios y valores y se dinamiza el componente ético, con diferentes estrategias que permitan fortalecer al estudiante favoreciendo la toma de decisiones de forma reflexiva en su actividad profesional. La función de la policía como fuerza pública surgió como una necesidad de regular el cumplimiento de las normas y sancionar todo aquel comportamiento que se aparte de ellas, atenuando cualquier acción que vaya en contra del bien de los ciudadanos. Por lo tanto, para cumplir con esta función el uniformado debe ser un ciudadano ejemplar en cuanto a su conducta y ejercicio ético, ligado a su profesión. Teniendo en cuenta este aspecto, los hombres y mujeres policías son entrenados y capacitados en sus procesos formativos de tal manera que “se potencia el conocimiento y fomenta la formación integral, en el marco del humanismo, para lograr profesionales idóneos, con capacidad para transformar su entorno en beneficio de la convivencia y la seguridad ciudadana” (Policía Nacional de Colombia, 2010).

Un claro proceso que seguramente se pasa por alto, o se visibiliza “normal” es como dice Sirimarco (2009) en su abordaje frente a la realidad que viven los estudiantes en su proceso formativo, cuando asegura que “poseedores de un estatus en el que se entremezclan lo civil que ya no son y, lo policial que aún no adquieren” (p. 121), se encuentran en una especie de “limbo”, donde aún están adaptándose y moldeándose a esa nueva categoría policial, despojándose de muchas de sus características personales, de sus criterios y formas de pensar. Frecuentemente, las familias son principalmente quienes evidencian estos cambios que se van generando y que dan cuenta de este proceso de aprendizaje. La autora menciona entre muchos de sus apartes, la relevancia que tiene este proceso de Escuela en la “construcción del sujeto policial” y que se hace a partir de la deconstrucción de cualquier sustrato de civilidad de los sujetos. Se habla de un moldeamiento que se desarrolla en diferentes pasos, transformando al sujeto que ingresa, en un agente de policía que se entrega a la sociedad para servirle a la misma.

Parafraseando a la autora, este proceso de “transformación”, involucra prácticas, rutinas, reglamentos, formas de expresarse y dirigirse a un superior o a un subordinado, atravesando momentos de humillación y de una pérdida clara del sentido de identidad propio frente al sujeto que se pretende formar. Un aspecto que debe revisarse es la adaptación de los estudiantes al proceso disciplinario policial que determina, como lo menciona Sirimarco (2009):

Obediencia inmediata y sin dilaciones a las órdenes del superior y el más profundo respeto por la autoridad del que manda, constituyen la disciplina y subordinación que el policía está obligado a observar constantemente, ya que sobre ellas descansa la organización policial (...) El respeto y la obediencia a los superiores debe ser constante e inalterable. Debe manifestarse permanentemente en el subalterno una voluntad espontánea para el cumplimiento de las órdenes impartidas (p. 70).

Como la autora menciona, los procesos internos que se llevan a cabo durante el proceso de formación policial, implican cambios estructurales de postura frente al otro, frente a la realidad social y el papel que implica portar el uniforme y actuar como policía. Durante esta formación un factor relevante que se encuentra a través de la literatura sobre el tema es el enfrentar en la realidad laboral aspectos y experiencias que desde lo formativo no se podían evidenciar, es decir el patrullero que sale a la calle a su vida laboral en las diferentes áreas de desempeño se encuentra con un entorno totalmente nuevo para él o ella. Allí se inicia un proceso de “adaptación” a su nuevo papel, encontrándose muchas veces con experiencias poco agradables, lo que será su labor. En este momento, surge una vulnerabilidad que ciertamente los procesos formativos han tratado de disminuir, pero que claramente deja al descubierto la importancia y relevancia de la elección de aquellos “agentes educativos” que se encargan de adoctrinar y formar a los sujetos desde su proceso de civilidad hasta el desarrollo de su papel como policía.

Dentro del contexto de cualquier proceso pedagógico, la importancia del papel del educador es innegable. En el proceso de selección del personal académico se deben involucrar criterios relacionados con el ejercicio profesional docente, así como el conocimiento sobre aspectos policiales, del marco constitucional, de la misionalidad y cuyas posturas ideológicas tengan un claro planteamiento que se sincronice con los objetivos de la Institución. Al igual que el agente policial debe contar con una clara vocación hacia su ejercicio, los docentes y todos los agentes educativos involucrados en el proceso de educar, deben contar con un claro sentido de servicio y vocación para poder llevar a cabo su labor más allá de un beneficio económico y de estatus social. El sujeto formador debe ser consciente del importante papel que juega para los individuos a quienes está dirigiendo y acompañando en el desarrollo de competencias.

Desde la literatura se puede encontrar que el aprendizaje y todos los aspectos involucrados en la adquisición de nuevas conductas obedecen a diferentes procesos como son la observación, la imitación, el modelamiento y modelaje, que juegan un papel importante en todo proceso formativo, tal como lo expone la teoría del aprendizaje social de Bandura (1987). Esta teoría combina factores de la teoría conductual donde se asume

que los comportamientos se aprenden por condicionamiento y modelamiento, y a la vez involucra las teorías cognitivas que abarcan aspectos como la atención y la memoria. El aprendizaje social surge en el desarrollo de la psicología a partir del conductismo, enfatizando que el aprendizaje es resultado de la experiencia que el sujeto tiene de forma directa con respecto a su medioambiente y que se incorpora a través de la asociación y el refuerzo, así como se pueden evitar conductas que se consideren inadecuadas en el contexto a través del castigo (medidas coercitivas) y refuerzo negativo de las mismas.

Bandura (1987) basa su teoría del aprendizaje en estos principios, enfatizando que a través de la observación se aprende sin necesitarse de una participación activa en este proceso de aprendizaje, a lo cual denominó aprendizaje vicario, el cual está presente en gran parte del repertorio conductual. Asimismo, Bandura (1987) identifica tres modelos básicos de aprendizaje observacional:

Un modelo vivo, que implica a un individuo real que demuestra o que actúa hacia fuera un comportamiento. Un modelo de instrucción verbal, que implica descripciones y explicaciones de un comportamiento y un modelo simbólico, que involucra personajes reales o ficticios que muestran comportamientos en libros, películas, programas de televisión o medios en línea.

Aunque plantea que este aprendizaje se da en un espacio externo, también involucra los estados mentales internos, como la motivación y el estado de ánimo. Reconoce los reforzadores internos entendidos como la satisfacción, sentido de logro y orgullo, este concepto interconecta la teoría del aprendizaje con el desarrollo cognitivo, lo que Bandura definió como la “teoría cognitiva social”. Determina que el aprendizaje no necesariamente conduce a un cambio en el comportamiento evidenciado de inmediato, sino que puede ir acompañado de otras competencias.

El aprendizaje no necesariamente puede conducir a un cambio en el comportamiento del individuo. Esto se puede aplicar a diferentes comportamientos, unos se evidenciarán de forma inmediata y otros en cambio se darán en el tiempo acompañados del desarrollo de otras competencias. Es así como se establece y se entiende que la mayor parte de la conducta que aprenden los sujetos proviene de la observación y del modelado. La Policía es como todas las instituciones policiales y militares, un prototipo claro de este tipo de aprendizaje vicario donde es a través de la experiencia, la observación y las instrucciones verbales que se modela a los que ingresan a estas instituciones. En este proceso, se evidencian diferentes métodos que incluyen también el reforzamiento en aquellas conductas que se esperan sean propias de los uniformados. Este tipo de formación se sustenta en lo que menciona Bandura (1987):

Los humanos aprenden la mayor parte de su conducta a través de la observación, por medio de modelado: al observar a los demás, nos hacemos idea de cómo se efectúa las conductas nuevas y posteriormente, esta información nos sirve como guía. Cuando se expone a un modelo, las personas que lo observan adquieren, principalmente representaciones simbólicas de las actividades efectuadas por el modelo (p. 49).

La formación policial obedece en gran parte a un acondicionamiento operante, ya que también se les está preparando y exigiendo para que adquieran hábitos como: de higiene, posturales, alimenticios, ejercicio, ciclos de sueño y vigilia; estos necesarios para un óptimo desempeño laboral. Ahora es menester recordar que esta instrucción se determina dentro del marco de una jerarquía, de procedimientos y conducto regular que de igual manera se adquiere y se debe sostener en el tiempo, asegurando un sentido de pertenencia, disciplina y vocación. Si bien es cierto que la educación en las escuelas debe estar enmarcada dentro del ámbito de lo policial, también se debe reconocer la importancia que reviste el fortalecimiento de los valores humanos y policiales, el amor a su trabajo, así como los principios éticos que deben regir la labor profesional. Esta integralidad es absolutamente indispensable, si se quiere no solo mejorar la imagen institucional sino lograr cerrar las brechas existentes en la relación policía-ciudadano, en busca de uniformados respetables y cumplidores e idóneos en su misión institucional.

Se debe entender que una forma de neutralizar los actos que se consideran desviados dentro de lo que se espera de la labor policial, es fortalecer la educación integral policial, en campos como la ética y moral del personal de estudiantes, considerando su importancia frente a lo que socialmente es visible, como lo enfatiza el siguiente texto de Manosalva (2016):

Casi somos pasibles a tantas noticias que con frecuencias salen en diarios televisivos, escritos y radiales, las acciones incorrectas de algunos policías afectan la imagen institucional, las acciones y omisiones de algunos altos mandos policiales son objeto de las más duras críticas por los casos protagonizados por estos malos servidores en forma negativa, motivando la opinión pública severos calificativos de ineficiencia, corrupción y burocratismo, hechos que se manifiestan en una tácita crisis de valores, principios, normas y ética profesional; pero en la actualidad, el problema subsiste y se hace imperiosa la necesidad de determinar la incidencia de acciones de corrupción.

Los desaciertos de estos policías corruptos, son fácilmente explotados y magnificados por algunos medios periodísticos, culpando injustamente de todo el mal a la policía como institución, sin considerar que ésta, es un aparte de la sociedad a la cual sirve, sociedad donde se observa una visible decadencia de valores éticos y morales, donde hay anomia, informalidad, violencia, desorden, escasa cultura cívica y que requiere de un serio esfuerzo intelectual y moral para su recuperación. Desde una perspectiva ética y moral, la situación de la Policía es más censurable, por ser ésta, una autoridad que ha quebrantado su juramento de honor de cumplir y hacer cumplir las leyes, dejando de lado su delicada función social. La falta de conciencia moral del personal policial, el desconocimiento sobre los principios éticos y morales que rigen su actuación, la deficiente formación moral y profesional en las Escuelas, la crisis política, económica y social del país y, en especial de la carencia de valores éticos y morales de la sociedad, donde los miembros policiales están inmersos; así como, el subdesarrollo, el bajo nivel cultural, y el deficiente nivel de disciplina social, han contribuido al desarrollo desmesurado y mantenimiento latente de la corrupción policial. (p. 13)

En este panorama tan bien explicado y relacionado por el autor, se pueden encontrar diferentes parámetros que permiten encontrar el origen de los problemas al momento de evaluar el origen del comportamiento ético del policial, ya que como lo menciona no puede separarse del contexto social y cultural que lo rodea, siendo a la vez actor y partícipe de las acciones que la misma comunidad juzga y reclama de sus autoridades, mientras maneja una moralidad complaciente con otros ámbitos en los cuales se ve inmerso como ciudadano, lo que evidencia la doble moral.

Teniendo en cuenta que el Código de Ética de la Policía Nacional es el fundamento de la disciplina policial y el reconocimiento de los derechos y obligaciones, donde se define y orienta la conducta ética y moral del policía. Este código de ética de la policía como lo referencian Fyfe et al. (1997) nace en 1957, cuando la Asociación Internacional de Jefes de Policía adopta la definición de aquellas obligaciones y conductas que se considerarán en adelante su código de ética oficial, textualmente dice:

Como oficial encargado de aplicar la ley, mi obligación fundamental es servir a la humanidad; salvaguardar las vidas y los bienes de las personas; proteger a los inocentes contra engaños, a los débiles contra la opresión o la intimidación y a los pacíficos contra la violencia y el desorden; así como respetar los derechos constitucionales de todos los hombres para disfrutar de libertad, igualdad y justicia.

Mi vida personal será transparente, como ejemplo para todos; conservaré una tranquilidad valiente ante el peligro, el desprecio o el ridículo; desarrollaré el control de mí mismo; y constantemente tendré en mente el bienestar de los demás. Siendo honrado de mente y cuerpo en mi vida personal y en la oficial, seré ejemplar en el cumplimiento de las leyes del territorio y de los reglamentos de mi departamento. Mantendré en secreto todo aquello que vea o escuche de carácter confidencial o que me sea confiado en mi capacidad oficial, a no ser que revelarlo resulte necesario para cumplir con mi deber.

Jamás actuaré en forma oficiosa ni permitiré que los sentimientos personales, los prejuicios, las animosidades o las amistades fluyan en mis decisiones. Sin ceder ante la delincuencia y realizando una persecución incesante de delincuentes, aplicaré la ley cortés y correctamente, sin temor ni favor, malicia o mala intención, sin emplear jamás fuerza o violencia innecesaria y sin aceptar regalos.

Reconozco que la placa de mi oficio es un símbolo de fe pública y lo acepto como la confianza del público, la cual mantendré mientras sea fiel a la ética del servicio policiaco. Me esforzaré constantemente por alcanzar estos objetivos e ideales, dedicándome, ante Dios, a la profesión que he elegido... la aplicación de la ley. (p. 50).

Así versa el código en su versión original, sobre la cual se han venido dando varias adaptaciones en su momento, la Policía de Colombia también tiene su propia versión. Así, en estas frases se relacionan implícitamente los valores institucionales que son todos aquellos que la institución defiende y conceptualiza en su filosofía. Tienen una importancia en el momento de definir la doctrina institucional, toda vez que esta se

cimenta en los principios que rigen el destino de la organización. Los valores permiten ser un marco que dirige la mirada que hace la sociedad del actuar policial, es un margen que permite juzgar todas las acciones que los uniformados realizan, entendiendo también que se ajusta a cada cultura y a cada comunidad específica en donde se dan las actuaciones.

Los principios y valores se adquieren y fortalecen a lo largo de la vida, es en la familia inicialmente donde se originan y se construyen, los niños empiezan a controlar las conductas que socialmente no son adaptativas para convivir en comunidad, conjugándose en las relaciones personales que se van moldeando como complemento en la escuela. Teniendo a lo largo de la existencia distintos momentos y espacios donde su desarrollo, es un proceso continuo. Para el caso de la policía, es importante lograr identificar si los valores y principios que tienen sus aspirantes a patrulleros coinciden con los deseables por la institución, así como poder evaluar si durante el periodo de formación hay cambios en lo que los uniformados asumen como valores y principios una vez termina esta etapa. Según la Resolución No. 01750 del 22 de marzo de 2016 por la cual se reglamenta el Sistema Ético Policial, se define que:

Todo policial se reconoce por ser íntegro, recto y prudente en sus acciones, sinónimo de ejemplo y de virtud. Por tal razón, considera en términos de igualdad, la dignidad de todos brinda la misma protección y trato, sin discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Como encargado de proteger la vida, respeta y trabaja para que se constituya en el principal y más valioso de los derechos humanos.

Desde aquí se desprende la importancia de fomentar en los uniformados los valores humanos y policiales, con el fin de lograr lo que tanto se anhela y en muchos países se ha podido alcanzar, disponiendo de policías con las características personales que cumplan con su deber develando su vocación en el marco esperado. Como menciona Fyfe et al. (1997):

Las personas ingresan a los cuerpos de policía con un sólido sentimiento de intención social y en la creencia de que sus trabajos serán seguros económicamente. Cuando pasan a formar parte del organismo se deben ceñir a las políticas y las prácticas, así como a las normas informales del centro de trabajo. Mediante un proceso de socialización ocupacional, recluta aprende a ser un agente de policía (p. 134).

De acuerdo a lo anterior, puede deducirse que la función policial ha sido invariable en cuanto a la forma como transmite sus valores e ideales en los uniformados, debido a que ya en 1997 en otro contexto se hablaba de la importancia de fomentar y desarrollar en los uniformados que ingresan a la institución policial, los valores necesarios para llevar a cabo un buen ejercicio profesional de policía, que redunde en el beneficio de la sociedad y la forma como es visibilizada la Institución. Actualmente, dentro del marco Institucional (Policía Nacional de Colombia, 2019b), está para la formación, el fortalecimiento y desarrollo de los siguientes principios (vida, dignidad, equidad y coherencia,

y excelencia) y valores policiales (vocación policial, honestidad, compromiso, honor policial, disciplina y solidaridad).

La integralidad de un policía abarca toda una serie de aspectos de carácter ético, moral y espiritual, que conjuntamente darían origen a un policía que pueda transmitir confianza. Suficiente para conseguir que la comunidad y la sociedad a la cual está llamado a servir, pueda cambiar los imaginarios negativos y realizar una mirada diferente hacia la Institución. El Policía está convocado a velar por el orden y la seguridad de la comunidad por mandato constitucional, por lo que deberá ser moralmente eficiente, afrontando situaciones que son difíciles, ya que debe intervenir en momentos críticos donde su actuación es vital. González, (2011), refiere con respecto al proceso formativo policial:

La memoria sirve para preguntarle a las policías por su pasado, por su presente o por su devenir, y a la academia, por su responsabilidad, tal vez, de abandonar a las instituciones policiales a su suerte, por no incorporarse de manera más decidida a los procesos de formación y capacitación de los protectores de la civilidad o guardianes de la Constitución, si se quiere (p. 169).

De allí que quede tanto por proponer para cambiar esquemas comportamentales de los policías, desde su propio ejercicio reflexivo, abordando los imaginarios que están instaurados en sus actuaciones, en su propia jerga y que se repite por el modelamiento de unos a otros, entrando en la dinámica social en la cual están inmersos.

Desde el punto de vista de la propuesta educativa como tal, que se encuentra dinamizada en la Policía Nacional, la adopción de competencias genéricas y comportamientos que se asocian como parte de la cultura institucional, asegura el mejoramiento en el desempeño, así lo determina en la Resolución 01087 del 290319 donde se indica que estas competencias serán: “el insumo fundamental de optimización de los procesos de selección e incorporación, formación, ubicación laboral, evaluación del desempeño, capacitación (competencias), inducción y reinducción, estímulos e incentivos y clima institucional” (p. 3).

Algunos de los comportamientos asociados que se plantean para medir y desarrollar dentro de las competencias genéricas desde la responsabilidad institucional de la DINA E y sus escuelas de formación, son:

- a. **Desarrollo de las relaciones con todos los entornos y actores, es decir:** “consigo mismo, con la Institución y la comunidad de una manera ejemplarizante y transformadora” (Policía Nacional de Colombia. 2019b. p. 3). El estudiante debe estar en capacidad de construir vínculos sociales y trabajar en conjunto para la obtención de los objetivos. Respetando la diversidad, implementando el liderazgo y el trabajo en equipo fortaleciendo la toma de decisiones.
- b. **Ser policía,** entendida como una competencia personal, donde se “deben reconocer sus propias capacidades y habilidades con el fin de alcanzar una mejora continua

en la labor policial bajo los parámetros de la ética y transparencia Institucional” (Policía Nacional de Colombia. 2019b. p. 4). El estudiante debe estar en la capacidad de regular su comportamiento sorteando retos y dificultades. Asume hábitos de vida saludable beneficiando su autocuidado.

- c. **Servir con pasión**, que se relaciona como una competencia comunitaria mediante la cual el policía pueda “evidenciar comportamientos que demuestran actitud de servicio e interés por satisfacer las necesidades de la comunidad, con el fin de fortalecer la credibilidad y confianza hacia la Institución” (Policía Nacional de Colombia. 2019b. p. 5). El estudiante comprende su rol de ciudadano y policía, respetando los derechos y deberes de los ciudadanos y actuando conforme a principios éticos y morales.
- d. **Aprender para aportar**, considerada como una competencia cognitiva, se relaciona con la aplicación y desarrollo continuo de conocimientos con el fin de obtener rendimiento optimizando el desempeño laboral.
- e. **Actuar con efectividad**, siendo una competencia institucional donde se pretende mantener la calidad en la prestación del servicio de manera efectiva en los nuevos contextos, de acuerdo a los requerimientos ciudadanos. El estudiante por medio de su proceso de formación policial adquiere la doctrina y la cultura institucional, tanto en su discurso, como en su comportamiento reconociendo sus responsabilidades como Policía. Respondiendo a las exigencias del contexto institucional fortaleciendo su legitimidad.

RUTA METODOLÓGICA

Esta investigación se despliega dentro del área del servicio de policía con la siguiente ruta metodológica:

Diseño

(i) Se desarrolló desde un Enfoque Mixto. Este método combina al menos un componente cuantitativo y uno cualitativo, dándole importancia a ambos tipos de datos.

Cuantitativos: Aplicación de la prueba Valanti. Se recurrió además a registros administrativos de la Policía Nacional (2018) como el Sistema de Información para la Gestión Académica – SIGAC, Sistema de Administración del Talento Humano – SIATH y Sistema de Información Jurídico para la Policía Nacional – SIJUR, versión 2.0.

Cualitativos: Grupos focales.

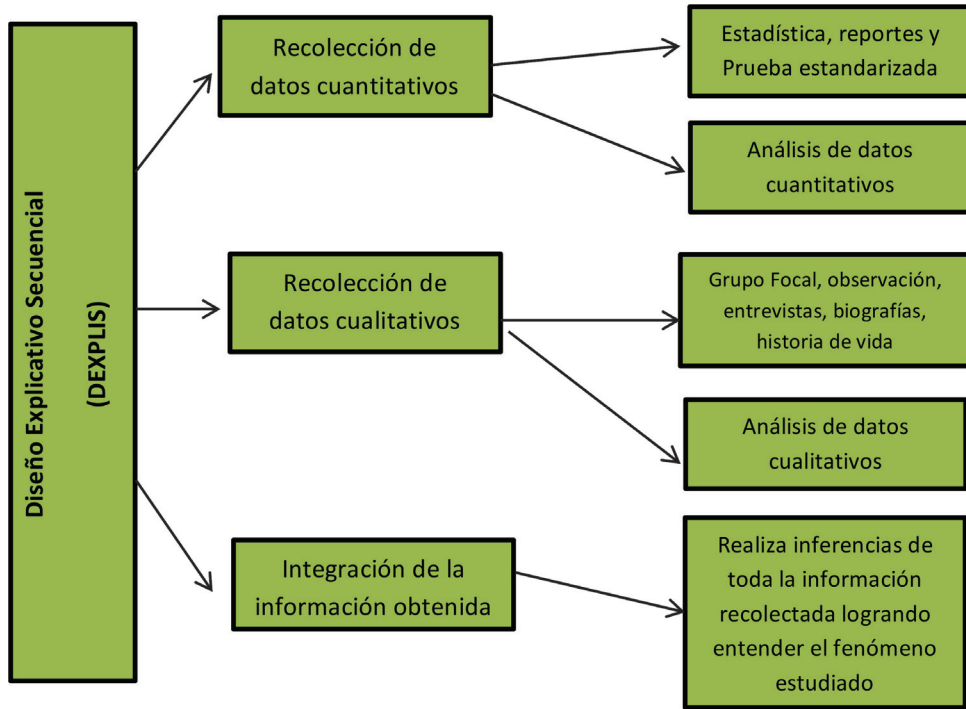
Su análisis permitió la integración de los resultados obtenidos y la comprensión del fenómeno que se estudia.

(ii) Se tomó un Diseño Explicativo Secuencial (DEXPLIS) a partir de la recolección de datos.

(iii) Se realiza el estudio de formar transversal, es decir, en una sola etapa con la recolección simultánea de los datos, procesamiento y análisis de la información obtenida, como se explica en la Figura 1.

Por medio del diseño de triangulación se lleva a cabo la búsqueda de la convergencia y la corroboración de los resultados sobre la incidencia de la escala de valores y la toma de decisiones que llevan a cabo los patrulleros una vez enfrentan el mundo laboral.

Figura 1
Diseño explicativo secuencial, DEXPLIS



Participantes o Muestra

La población está representada solo por personal masculino en el grado de patrulleros egresados de la ESBOL, en los años comprendidos entre el 2013 y el 2016; elegidos por un muestreo casual o incidental, un proceso mediante el cual se selecciona directa e intencionadamente los individuos a los que se tiene fácil acceso. En este caso particular se escogieron a los patrulleros egresados de la ESBOL, que laboran en el DEVAL, la MECAL y UNIPOL No. 16, para una muestra total de 100. La muestra está conformada por dos grupos de uniformados de 50 personas cada uno, de sexo masculino, en edades promedio de 19 a 29 años, con nivel educativo técnico, oriundos de los departamentos del sur del país (Cauca, Nariño y Valle del Cauca).

Instrumento

Con el propósito de llevar a cabo este estudio dentro del marco ético de la investigación con personas, de acuerdo con el Ministerio de Salud, en la Resolución 8430 de 1993, en el Capítulo 1 del Título II, cada participante que voluntariamente hizo parte del estudio diligenció el consentimiento informado. De acuerdo con el objetivo del estudio

se seleccionó la Escala de Valores y Antivalores Valanti (Escobar, 1999) siendo esta adquirida mediante compra; con el propósito de evaluar y medir el área de interés en los egresados de la ESBOL. La escala obedece a un cuestionario elaborado por el psicólogo Octavio Augusto Escobar, de aplicación colectiva o individual, validada en el medio colombiano a través de diversos estudios realizados, las variables que componen esta herramienta, serán explicadas en el capítulo de resultados. La prueba ha sido diseñada para obtener información que permita apreciar preferencias valorativas de la persona, que son relevantes e importantes a considerar en los procesos de selección de personal y desarrollo de potencial. El cuestionario determina el tipo de valores más y menos preferidos, relativos al nivel de juicio mas no al de acción.

Los resultados indican los valores asociados a la dimensión predominante de la personalidad elegida por el sujeto y aquellos rasgos que requerirían mayor desarrollo. La prueba se presenta en un formato no reutilizable, debido a que incluye los espacios para registrar las respuestas a los ítems. La calificación se realiza de manera sistematizada, utilizando el programa Excel, con la hoja Valanti.xls, que forma parte de la prueba. El puntaje directo se obtiene de la suma de los puntajes dados por el sujeto a cada pareja de frases enfrentadas, correspondientes a las cinco áreas valorativas que evalúa la prueba. Los ítems pueden ser evaluados en calificaciones de 0 a 3, siendo 3 la suma para cada pareja, lo que permite solamente calificaciones de 0-3, 3-0, 2-1, 1-2. La hoja de respuestas se utilizó sin ninguna variación, donde aparecen las opciones de respuesta.

Procedimiento

Fase I. Aplicación de instrumento cuantitativo

Por una parte, se tiene la organización de los datos cuantitativos obtenidos por medio de la aplicación de la Escala de Valores de Valanti a los policías egresados, que permite establecer los factores más importantes al momento de darle valor a diferentes aspectos de la cotidianidad y de los juicios de valor que los sujetos realizan frente a los dilemas éticos.

Fase II. Aplicación de instrumento cualitativo

Por otro lado, los datos cualitativos son el resultado de la aplicación de grupos focales direccionados a recopilar información respecto a la valoración de experiencias de los patrulleros licenciados, frente a sus necesidades y dificultades. También se logró crear un ambiente en el cual se originó la discusión de los participantes sobre situaciones específicas que se presentan en su diario vivir y que los llevaron a tomar decisiones a la ligera en un momento dado. El procesamiento de estos datos cualitativos se realiza mediante el programa atlas.ti, que permite analizar y organizar los datos, creando categorías.

Para el ejercicio investigativo se realizaron dos aplicaciones de la Escala, un primer grupo de 50 patrulleros egresados de la ESBOL, adscritos a la MECAL, y el segundo en el puerto de Buenaventura activos de la UNIPOL No 16.

En varios procesos de investigación se llevan a cabo diferentes estrategias que conllevan a la validez de los instrumentos y confiabilidad de los datos obtenidos. Para este estudio, se utilizó la técnica de los grupos focales:

Son entrevistas de grupo, donde un moderador guía una entrevista colectiva durante la cual un pequeño grupo de personas discute en torno a las características y las dimensiones del tema propuesto. Habitualmente el grupo focal está compuesto por 6 a 8 participantes, los que debieran provenir de un contexto similar. El moderador es un profesional generalmente miembro del equipo de investigación y con conocimientos calificados en la guía de grupos y su dinámica. El moderador trabaja durante el proceso focal partiendo desde un conjunto predeterminado de tópicos de discusión. El conjunto de datos e información que se extrae de la discusión grupal está basado en lo que los participantes dicen durante sus discusiones (Mella, 2000, p. 3).

Se llevó a cabo mediante la técnica del grupo focal, con los dos grupos muestrales contando con la participación de 55 uniformados voluntarios, empleando una serie de preguntas elaboradas para motivar la discusión y evidenciar la posición frente a situaciones particulares que permitan contrastar posteriormente los resultados arrojados por la prueba Valanti.

Prueba piloto

Según Balestrini (2006) una vez que los instrumentos sean diseñados, se emplea la prueba piloto con el propósito de evidenciar, si a través de su aplicación en sujetos con características similares a los de la muestra, es posible demostrar la eficiencia del instrumento de recolección de datos en condiciones reales. Para ello es necesario probar dicho instrumento sobre un grupo pequeño de la población. Esta prueba piloto debe darse en el mismo contexto de realización y examinar la respuesta a cada uno de los ítems. Palella y Martins (2012) dicen:

“Esta prueba piloto ha de garantizar las mismas condiciones de realización que el trabajo de campo real. Su misión radica en contrastar hasta qué punto funciona el instrumento como se pretendía en el primer momento y verificar si las preguntas provocan la reacción deseada” (p. 45). Estos autores también sostienen que la prueba piloto es útil para revisar los siguientes aspectos:

1. Verificar si el instrumento responde a los objetivos del estudio.
2. Comprensión de las preguntas y aceptabilidad por parte del encuestado e idoneidad en las secuencias.

3. Valoración de los casos en que los investigados no respondan al instrumento.
4. Aspectos logísticos: disponibilidad, recogida y entrada de instrumentos, la propia supervisión, entre otros (Palella y Martins, 2012, p. 150).

Se procedió con una muestra aleatoria de 50 estudiantes de la ESBOL, siendo esta prueba aplicada para el mes de agosto del año 2017; teniendo en cuenta que reunían las condiciones académicas y ambientales similares en las cuales se formaron los profesionales egresados de esta casa de estudio; se realizó la prueba piloto con el propósito de verificar que el instrumento fuese comprensible y se ajuste a lo que se pretende medir y evaluar.

Durante la aplicación del instrumento en su prueba piloto, se evidenció que los ítems eran pertinentes, los estudiantes comprendían y contestaban de forma espontánea el cuestionario. Calificar la prueba de forma individual, permite resaltar el comportamiento que el sujeto emite en las diferentes circunstancias, teniendo en cuenta sus juicios de valor. Se concluyó que, con la realización de la prueba piloto, el cuestionario Valanti puede aplicarse para evaluar los valores y antivalores que se evidencian en las conductas y en los juicios de valor que llevan al sujeto a la toma de decisiones en diferentes circunstancias teniendo en cuenta el ámbito policial.

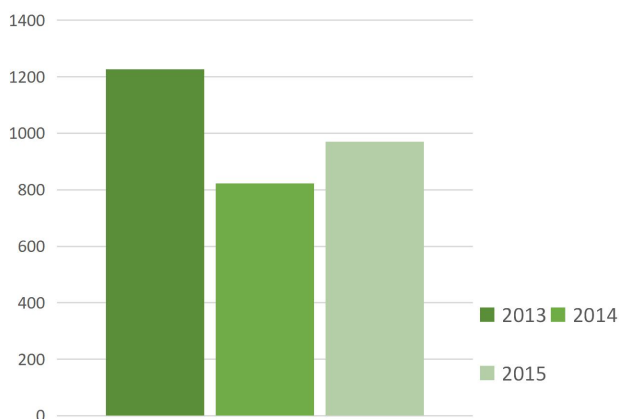
RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

Exploración en registros administrativos de la Policía Nacional

De acuerdo al objetivo trazado para la investigación se indagó en el Sistema de Información para la Gestión Académica – SIGAC (Policía Nacional de Colombia, 2018) de la Oficina de Registro y Control Académico de la Escuela y se corroboró con la información del aplicativo del Sistema de Administración del Talento Humano - SIATH, que durante los años 2013 al 2015 ingresaron a la ESBOL, en el programa Técnico Profesional en Servicio de Policía 3.020 estudiantes; se puede evidenciar en la Figura 2, el personal que ingresó en el 2014 a la escuela disminuyó con respecto al 2013 en un 31.5 %, asimismo para el año 2015 en relación con el año 2014, se tuvo un aumento del 14.6%. Sin embargo, se denota la marcada diferencia respecto al número de aspirantes a patrulleros que ingresó para 2013 siendo el año de mayor demanda.

Figura 2

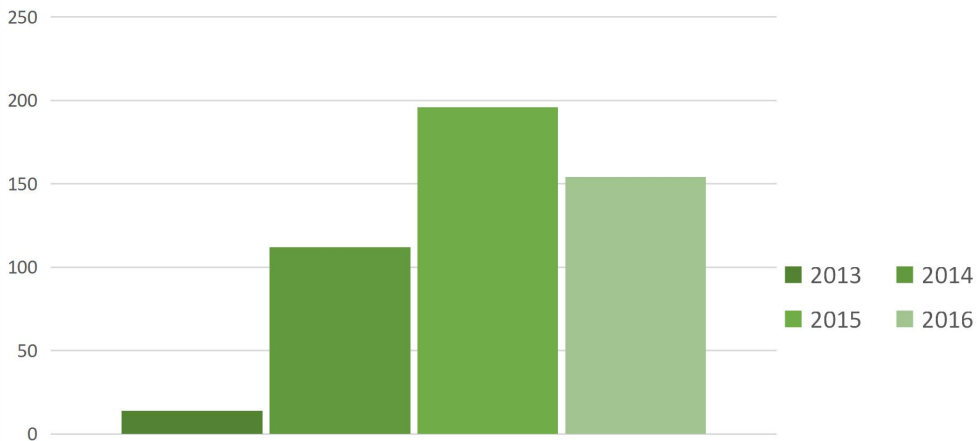
Número de estudiantes que ingresaron a la Escuela de Policía Simón Bolívar



Igualmente se debe tener en cuenta que, de la totalidad del personal, no todos lograron egresar como profesionales, debido a que algunos no se adaptaron al proceso de formación, no lograron cumplir con los compromisos académicos y disciplinarios contemplados en el reglamento interno y en otras ocasiones por motivaciones personales, optando por su desvinculación.

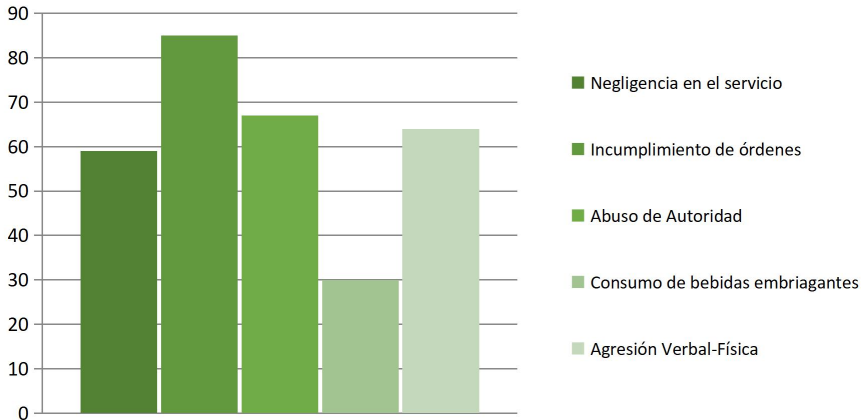
Se efectuó consulta en el aplicativo del Sistema de Información Jurídico para la Policía Nacional – SIJUR, versión 2.0 (bases de datos de la Inspección General de la Policía Nacional y a la Oficina de Control Disciplinario de la MECAL) a una población de 2.619 uniformados, se consultó con el propósito de conocer sobre sus antecedentes e investigaciones adelantadas durante el periodo de tiempo referenciado. Una vez obtenidos los datos, esta información fue clasificada, categorizada y analizada encontrando los hallazgos que se representan en la Figura 3:

Figura 3
Conductas investigadas por vigeancias



Se encontró que durante el 2013 al 2016, fueron investigados a nivel nacional 476 uniformados por hechos que se enmarcan en el ámbito disciplinario y penal, en promedio 118 casos por año. Se destaca que el año en el cual se abrieron más investigaciones fue en el 2015, seguido del año 2016. Las conductas que derivan en investigaciones disciplinarias registran el 80%, constatando que predominan aquellos comportamientos que infringen las disposiciones que van en contra del orden y la disciplina como lo muestra la figura 4.

Figura 4
Conductas inadecuadas cometidas por Patrulleros Egresados

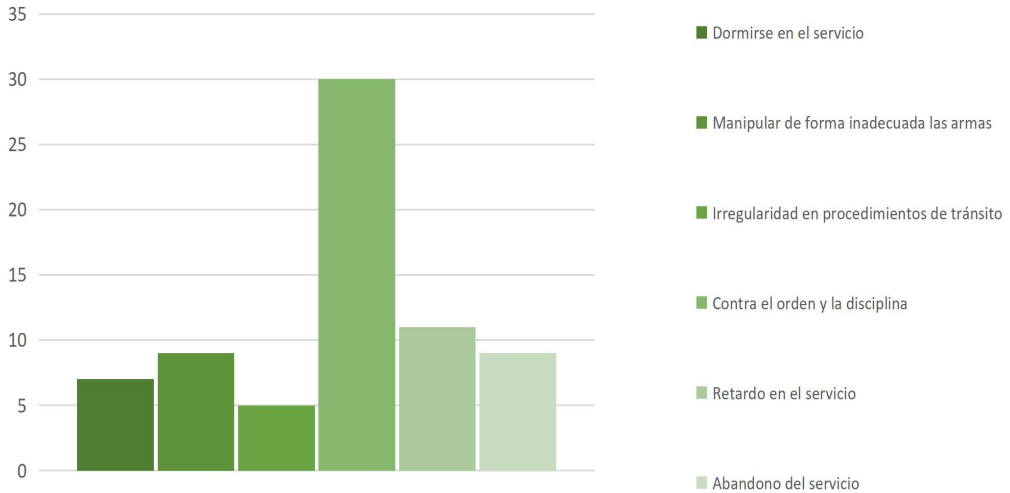


El incumplimiento a las órdenes aparece como el hecho más cometido por los patrulleros, representan un 22% del total de las investigaciones disciplinarias. Encontrando que existe una dificultad de los patrulleros para acatar los mandatos dentro del sistema jerarquizado. Aquí, se presentaría una discusión respecto a la forma como se asume la autoridad, la calidad e intencionalidad de las órdenes y el abuso del poder del cargo, que en ocasiones contraviene el código ético policial. Seguido de esta conducta se presenta en mayor recurrencia el abuso de autoridad, derivado de la manera de proceder de los uniformados en la atención de procedimientos policiales dentro de la prestación del servicio a la comunidad. Siguiendo en el orden de importancia respecto al número de investigaciones, aparece el abuso por agresión verbal y/o física; es decir que asociando las dos cifras de investigaciones por abuso de los policías egresados de la ESBOL, estaríamos frente a una cantidad preocupante de número de personal investigado por estas conductas, la cual valdría la pena revisar de tal modo que fuese posible identificar los pormenores de circunstancias de modo y lugar en la que ocurren los hechos, a fin de develar las situaciones específicas en las cuales los uniformados, pierden sus argumentos de autocontrol y tolerancia, involucrándose de manera poco asertiva. Otra conducta para resaltar es la negligencia en el servicio reportada, de lo cual se deduce, que hay una posición de indiferencia del personal de patrulleros frente a sus responsabilidades y su papel profesional como servidor público, denotando falta de compromiso hacia la institución y la ciudadanía.

En la Figura 5, se registra el mayor porcentaje de investigaciones enmarcadas por acciones que van en contra del orden y la disciplina. Las demás conductas evidenciadas como llegar tarde al servicio, manipular de forma inadecuada las armas, dormir en la prestación del servicio y presentar irregularidades en procedimientos de tránsito; son conductas que apuntan a las actuaciones de descuido en el servicio, denotándose poco

interés de los patrulleros por su trabajo, falta de sentido de pertenencia hacia la institución e irrelevancia a las consecuencias derivadas del hecho cometido.

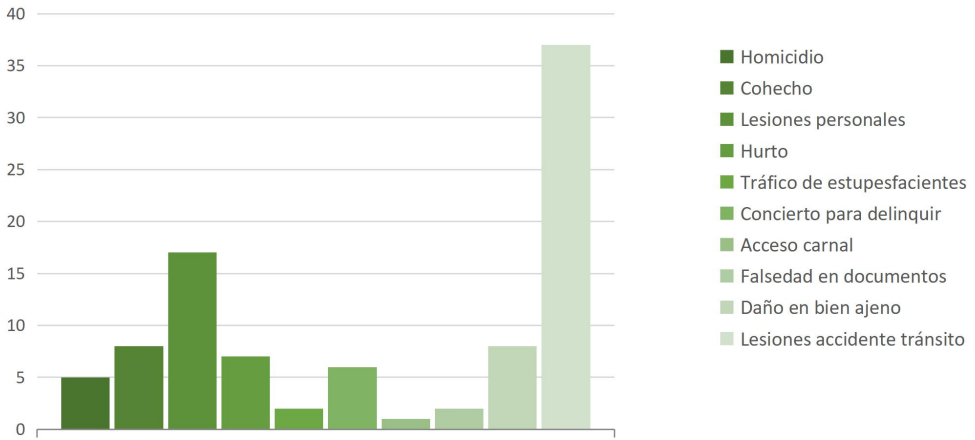
Figura 5
Investigaciones por conductas en el ámbito disciplinario



Se interpreta que efectivamente existe una alta incidencia de conductas asumidas por los patrulleros licenciados de la ESBOL con alcances disciplinarios, que definitivamente conllevan a afectaciones del servicio en primera medida para la institución al evidenciar, uniformados que adoptan posiciones indiferentes a las responsabilidades encomendadas y que directa e indirectamente, perjudican la calidad del servicio brindado a la ciudadanía. En cuanto a los procesos que se iniciaron por conductas que infringen la Ley 599 del 2000, Código Penal Colombiano, se encontró que representan el 19% de la totalidad de las investigaciones.

Como se puede observar en la Figura 6, las lesiones en accidente de tránsito representan el mayor número de indagaciones, lo que permite deducir que hay inconvenientes del personal uniformado a la hora de movilizarse en vehículos de la policía o particulares; es evidente que varios factores podrían estar influyendo en esta problemática, como temas de impericia y excesos de velocidad. Seguido de esta conducta se ubican las lesiones personales y el cohecho, encontrando un mínimo de conductas relacionadas con hechos de corrupción, desvirtuando para este caso el imaginario social que se ha construido, de una policía corrupta. Sin embargo, se debe considerar que las cifras corresponden a los casos denunciados o conocidos en flagrancia.

Figura 6
Investigaciones en el ámbito penal



Se logra apreciar, que los patrulleros se involucran en la comisión de delitos como el homicidio, el hurto, concierto para delinquir, tráfico o porte de estupefacientes, en una menor proporción, sin desestimar que estos hechos revisten de gravedad, lesionando y deslegitimizando la representación del Estado a través de su agentes, los cuales deben asumir un comportamiento intachable de ejemplo, como referentes sociales garantes de derechos y libertades, el no hacerlo lesiona la credibilidad y confianza de la ciudadanía.

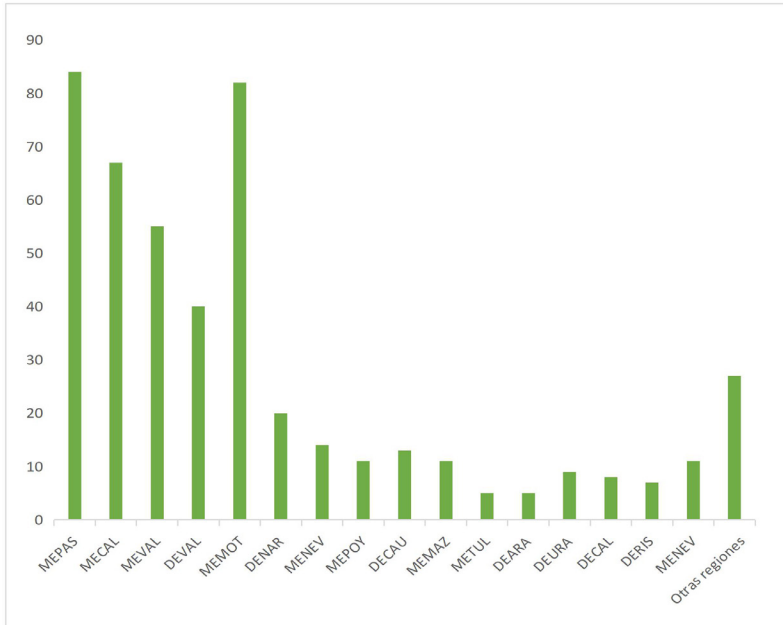
Teniendo en cuenta la ubicación donde aparecen registradas las investigaciones de los patrulleros egresados de la ESBOL, entre los años 2013 y 2016, el mayor número corresponde a la MEPAS, seguida de MEMOT, MECAL, MAVAL y el DEVAL, como se señala en la Figura 7, este es el panorama de la ubicación geográfica más representativa, donde se han presentado los hechos que terminaron en investigaciones.

De acuerdo a la información anterior, la mayoría de los hechos se presentan en la Región de Policía No. 4, debido a que los patrulleros salen a ejercer como profesionales de policía, normalmente destinados a laborar en jurisdicciones geográficas adyacentes a la Escuela de Policía Simón Bolívar. Esta Regional abarca todo el Suroccidente del país, donde se encuentran: MECAL, MEPAS, MEPOY, DEVAL, DECAU y DENAR.

En cuanto a la vigencia de las investigaciones disciplinarias se encuentra que 91 de estas continúan vigentes, en su mayoría datan del año 2015 y 2016. Entre tanto, 385 investigaciones fueron concluidas y sancionadas, reflejándose celeridad en los procesos de investigación por parte del ente de control de la institución policial.

Figura 7

Ubicación geográfica de la ocurrencia



En la Figura 8, se puede observar que el 32% de los casos fue archivado, se desconocen los motivos por las cuales se concluyeron o si estos superaron la etapa de indagación preliminar. Por otra parte, se destaca el número de suspensiones que van desde 5 hasta 30 días de separación de las funciones del cargo. Continúan las sanciones con la imposición de multas, se debe tener en cuenta que del total de los casos investigados solamente el 5% del personal de patrulleros fue destituido como resultado de su mal comportamiento según el régimen disciplinario para la Policía Nacional.

Se reporta con reincidencia por cometer varias conductas anómalas durante el mismo año a 40 patrulleros egresados de la ESBOL. La totalidad de las investigaciones se relacionaron con hechos que afectan la disciplina y el orden institucional. Se hallaron casos en los cuales a varios uniformados les abrieron investigaciones entre 3 a 5 oportunidades y aunque existió algún tipo de sanción, persistieron con la misma actitud hacia el servicio, apartándose de su deber y obligaciones profesionales.

Es así como este tipo de situaciones pueda generar un referente de mal ejemplo para otros uniformados. Como se muestra en la Figura 9, la mayor reincidencia se presenta en el cumplimiento de las órdenes:

Figura 8
Tipos de sanciones

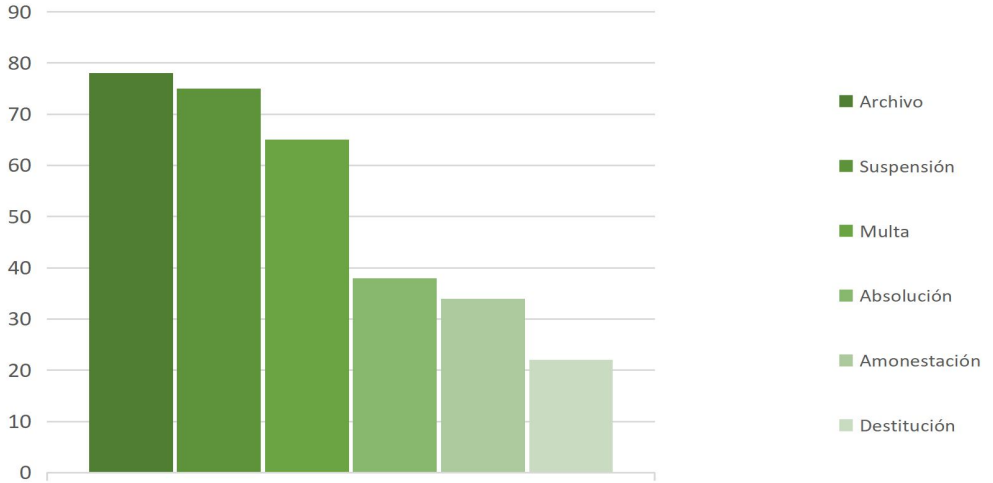
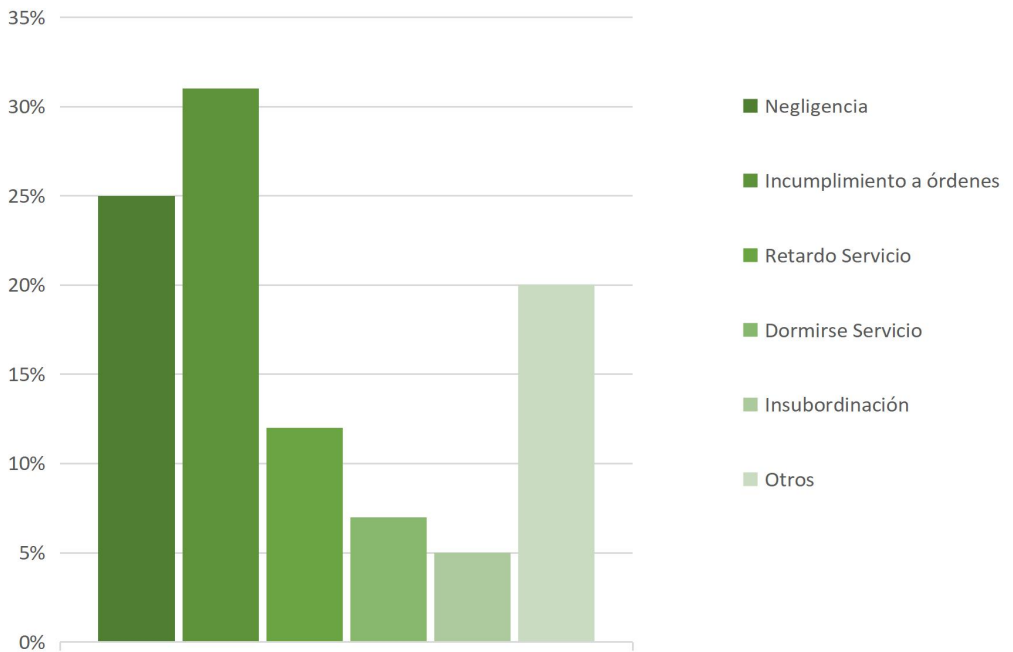


Figura 9
Reincidencia de conductas investigadas

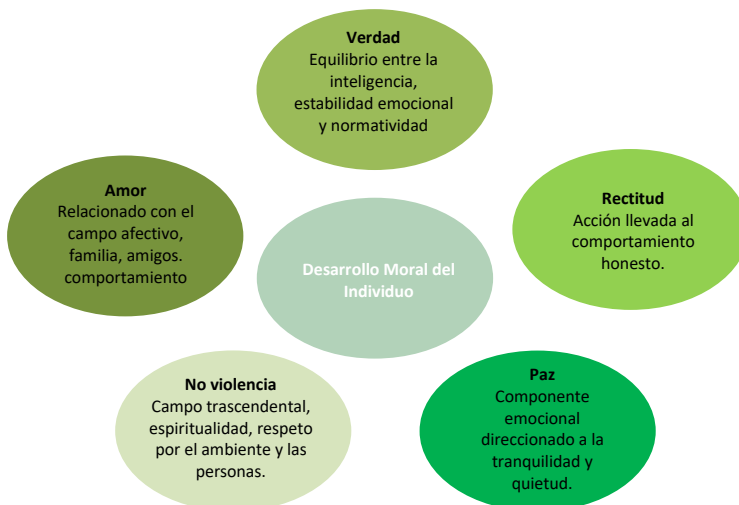


De manera general, se observa que la mayor cantidad de hechos contrarios al deber ser policial del personal de egresados de la ESBOL, ocurrió en la comisión de hechos enmarcados en la Ley 1015 del 2006, por medio de la cual se expide el Régimen Disciplinario para la Policía Nacional. Por lo tanto, es pertinente conocer las variables que influyen en el obrar de este personal, desde su posición situacional, conociendo que el faltar o fallar a sus obligaciones, les acarreará consecuencias que implicarán en alguna medida afectaciones de índole personal familiar, laboral y social.

Indagando con la escala de valores y antivalores

Con el propósito de determinar los factores críticos que inciden en el comportamiento ético de los egresados y su percepción de la formación policial recibida, se encuentra que, teóricamente existe una relación entre la escala de valores que tienen las personas y las decisiones que toman frente a diferentes circunstancias. Escobar, creador de la prueba Valanti (1999), incorpora un modelo de competencias abordadas desde el campo intelectual, emocional, social y ético, las cuales son conjugadas en cinco dimensiones: verdad, rectitud, amor, paz y no violencia, ver Figura 10; indicando que éstas deben darse de manera consecuente en el individuo, para juzgar de una manera práctica y objetiva el actuar de la persona, dentro los parámetros enmarcados en la ética y moral.

Figura 10
Desarrollo moral.



Entre tanto, es oportuno relacionar los valores y antivalores que contempla la prueba Valanti, para guiar la preferencia del sujeto, una vez es aplicado el instrumento y procesados los resultados en el programa sistematizado Valanti.xls, permitiendo incluir los puntajes de cada área. Dichas calificaciones se introducen en datos estándar (prome-

dio de 50 y desviación de 10). Según los promedios de la prueba, Muy alto se indica con 70, Alto con 60, Promedio por 50, Bajo por 40 y Menos.

Tabla 1
Valores y Antivalores relacionados

Valor	Definición	Antivalores
Verdad	Se relaciona con el nivel intelectual, función de pensar, trata de encontrar la verdad detrás de las cosas: autoanálisis, curiosidad, discernimiento, honestidad, integridad, raciocinio, veracidad.	Antagonismo, apatía, confusión, contradicciones, debilidad, decepción, desánimo, desconfianza, desilusión, desinterés, engaño, falsedad, hipocresía, ilegalidad, indiferencia, indolencia, injusticia, negligencia.
Rectitud	Se relaciona con el nivel físico, función actuar, se da cuando lo que se hace es bueno y correcto: compromiso, confiabilidad, deber, gratitud, honestidad, iniciativa, justicia, liderazgo, metas, respeto, responsabilidad, sacrificio, servicialidad.	Apatía, arbitrariedad, autoritarismo, avaricia, desaliento, desconsideración, deshonestidad, desobediencia, indecisión, individualismo, indolencia, inestabilidad, injusticia, irrespeto, irresponsabilidad, pasividad, insubordinación violencia.
Paz	Tiene que ver con las emociones, función sentir, en el nivel emocional, se alcanza la perfección cuando uno tiene paz, felicidad: calma, comprensión, concentración, constancia, dignidad, disciplina, humildad, paciencia, satisfacción, silencio interior.	Adversidad, aflicción, alboroto, altanería, amargura, arrogancia, bullicio, confusión, desgracia, deshonor, desorden, diseminación, distracción, engreimiento, enojo, furia, hostilidad, impaciencia, inconsciencia, inestabilidad, infelicidad, intolerancia, ira, obstinación, orgullo, perturbación, petulancia, presunción, rabia, ruido.
Amor	Se encuentra a nivel psíquico, cuya función es intuir. El amor no se debe confundir con una emoción, viene del centro psíquico del ser humano: alegría, amabilidad, amistad, ayuda, bondad, caridad, cariño, compartir, compasión, cuidado, dedicación, generosidad, perdón, simpatía, sinceridad, tolerancia.	Abandono, antipatía, crueldad, desatención, desavenencia, descuido, desinterés, desligarse, despreocupación, dolor, egoísmo, enemistad, envidia, hipocresía, infidelidad, inhumanidad, inmoralidad, maldad, odio, olvido, perversidad, rencor, represalia, resentimiento, rivalidad, traición, tristeza, venganza.
No violencia	Se alcanza el amor y la comprensión universal, incapacidad de dañar a nadie ni a nadie incluye la naturaleza: Amor universal, aprecio por las demás culturas, creencias y religiones, cooperación, hermandad, interés por los demás, justicia social, lealtad.	Agresividad, alevosía, antipatriotismo, arbitrariedad, atropello, contaminación, desconsideración desinterés, desquite discordia, incivilidad, irrespeto, represalia, resentimiento, rivalidad, separación, venganza, violencia.

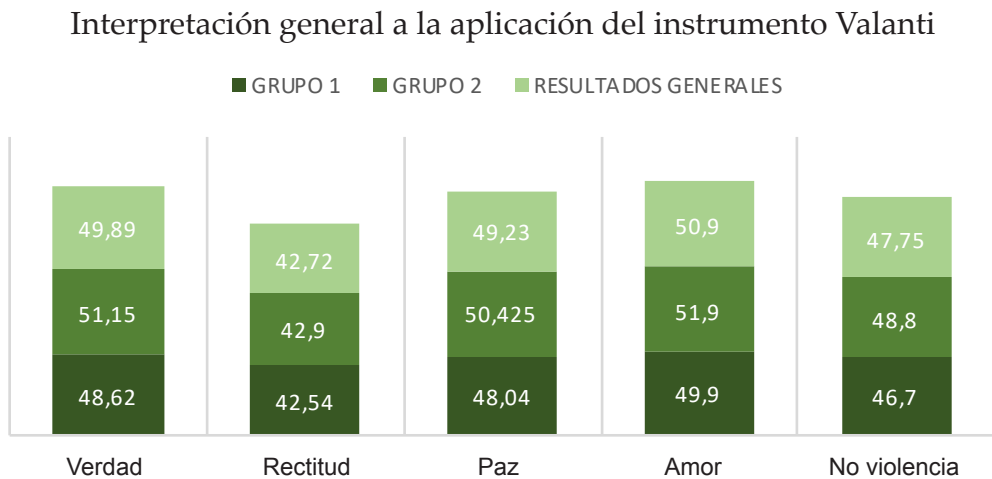
El instrumento Valanti fue aplicado a los dos grupos muestrales cada uno conformado por 50 uniformados. Esta fase del estudio, la aplicación de la prueba y el desarrollo de los grupos focales se realizaron en dos momentos. El primero, contó con uniformados adscritos a la MECAL, quienes cumplían diferentes roles, especialmente labores de vigilancia y en la plana mayor. Es de anotar que algunos de los patrulleros

participantes en este ejercicio, se han visto involucrados durante su trasegar institucional, en investigaciones de tipo disciplinario o penal.

Interpretación general a la aplicación del instrumento Valanti

Con respecto a los resultados generales de la prueba Valanti, los cuales se pueden apreciar en la Figura 11, aplicado a los grupos en general, se encontró que la rectitud 42,72%, debería ser la columna vertebral de la concepción y apropiación de los mismos, sea desestimada por los patrulleros, lo cual evidentemente representa un aspecto frágil en la ejecución de la labor que se desarrolla como garantes de los derechos y deberes del ciudadano. Sin contar, con que el actuar del uniformado es un referente social cuyas acciones tienen como consecuencia el compromiso de la imagen institucional, de todo un colectivo que no pone en duda ninguna mala acción policial para juzgar y señalar.

Figura 11
Resultado grupal de la aplicación del instrumento Valanti.



Entre tanto, se encontró el valor del Amor 50,9% como el más alto en consideración de los patrulleros encuestados, recordando este aspecto incluye estados afines con la afectividad, identificación y apego familiar, que se hace más evidente en los estudiantes debido al reciente desarraigo de sus hogares, sumado a la distancia y al tiempo de ausencia. Los patrulleros se sienten afectados por los cortos periodos de tiempo que pueden compartir con sus familias, por los gastos extras que surgen de los desplazamientos y los momentos en los cuales pueden pasar un tiempo en el seno de su hogar.

Otro aspecto importante a reconocer es el valor del servicio y su relación con la No Violencia 47,75%, el contacto permanente con personas que viven en contextos comple-

jos por la violencia, la desigualdad social, la falta de educación y oportunidades hacen que en los entornos en los cuales el policía actúa, deba afrontar situaciones difíciles y conflictivas, en eso radica la importancia de su actuar durante la prestación del servicio, por la investidura de autoridad y que pueda controlarse para no llevar a extremos el uso de la fuerza y cometer abusos contra los ciudadanos.

Ahora otra variable que repercute en los valores, es la observancia de las normas como parámetros para una mejor convivencia, en la Institución se instruye a sus funcionarios en las normas y la función de la disciplina para su funcionamiento interno, por ser jerarquizada, se encuentra que desde el inicio del período de formación de los aspirantes a patrulleros, se acoplan a un régimen interno para formarse en el cumplimiento de las órdenes y las reglas como parte fundamental de su aprendizaje; igualmente los policías deben cumplir y hacer cumplir las normas; pero paradójicamente este aspecto que debe ser primordial es llevado a un segundo plano por los patrulleros, lo cual posiblemente es el origen de muchos de los problemas disciplinarios y de comportamiento que se presentan.

Se debe considerar que la inteligencia está sujeta a la capacidad del individuo para entender y razonar en el proceso de la toma de decisiones, sin embargo, el factor emocional permite influir en el equilibrio adecuado de los procesos mentales a nivel consciente y subconsciente, produciendo acciones con consecuencias positivas o negativas según la opción tomada.

Comparando la ejecución de los estudiantes con los patrulleros, se muestra la importante variación de las respuestas, en especial en los valores de la verdad y rectitud, obteniendo las calificaciones más bajas en este aspecto, teniendo en cuenta la relación de estos valores y el ejercicio policial. Por lo tanto, se observa que desde el proceso formativo y de aprendizaje, los futuros profesionales de policía ya incorporan en su actuar comportamientos no acordes con el ideal de principios y valores necesarios para cumplir sus funciones como servidores públicos. Esta situación es preocupante, toda vez que cambiar unas estructuras ya formadas y apropiadas respecto de la ética y la moral de los estudiantes compromete un grado de dificultad alto y un compromiso institucional que debe ser sostenible en el tiempo.

Así el panorama, se incrementa el riesgo a que este personal una vez asuma su papel profesional incurra en actuaciones que afecten directamente el servicio de policía cayendo en situaciones que afecten el componente ético y de transparencia con sus respectivas repercusiones para el individuo, la institución y la sociedad.

Interpretación Grupal prueba Valanti

Una vez aplicada la prueba y calificada de forma individual, se obtuvo un promedio grupal con el personal evaluado, en cuanto a los valores que cada uno consideró en su cotidianidad y la importancia que le asignó, Ver Figura 1.

Como resultado en el área intuitiva, con el valor del Amor, se obtuvo que es el más importante para este grupo de personas, dándole prioridad a cualidades como amabilidad, amistad, ayuda, apoyo, compartir, comprensión, perdón, simpatía y tolerancia, recordemos que el amor representa el campo afectivo en relación con la familia y las personas que consideran importantes para la vida. Seguido del valor de la Verdad, su predominio es fundamental para este grupo. La parte intelectual de sus valores son puestas en segundo plano, dándole menos importancia a cualidades como veracidad, raciocinio, curiosidad y honestidad intelectual. Se encuentra que la valoración de la paz está dentro de los parámetros normales de la población, con una adecuada atención a cualidades como la calma, concentración, paciencia, reflexión, satisfacción y silencio interior.

Por otra parte, el valor de la *No Violencia* aparece con una puntuación menor, aunque se ubica dentro de un parámetro de normalidad, se observa un equilibrio espiritual dándole adecuada importancia a cualidades como el amor universal, el respeto por las demás culturas y creencias, hermandad, justicia social y reconocimiento de la humanidad. Por último, el valor de la rectitud es el área menos valorada por los patrulleros; la rectitud es un valor que implica una manera de ser y de vivir coherente y estructurada acorde a la conciencia, implica no solo saber reconocer las decisiones correctas, sino tener la capacidad de adoptarlas, tener el pensamiento alineado con las acciones. Otra variable que se estima en este valor es el servicio, contemplado como la consideración al otro, el ideal de relación entre los individuos que necesitan de un apoyo mutuo para crecer y desarrollarse en sociedad. Para el uniformado se traduciría en el servicio al ciudadano, que es su razón de ser dentro de la Institución.

El segundo grupo estuvo conformado por patrulleros de la UNIPOL No. 16, que se encontraba apoyando en comisión al servicio de Policía en el Puerto de Buenaventura. Su actividad es operativa y de reacción, es un grupo que, aunque es móvil, estaba agregado desde principio del año en curso a esta jurisdicción, con actividades de patrullaje y vigilancia.

De manera general, se encontró que no hay diferencias representativas en cuanto a la calificación obtenida por cada categoría valorativa respecto del Grupo 1, las tendencias demuestran similitudes entre las respuestas encontradas en los valores de verdad, paz y no violencia, como se puede observar en la Figura 11.

Por otra parte, se evidencia que el Amor continúa representando el aspecto más importante, registrando un leve aumento en el grupo 2, es decir que definitivamente, las relaciones de familia son prioritarias para el bienestar de los uniformados en su desarrollo psicosocial y afectivo. De forma similar, el valor de la rectitud sigue siendo el aspecto de menos valor para estos patrulleros, es decir que asumir posiciones responsables con la plena convicción y voluntad de un actuar ético, no representa un aspecto prioritario. Atribuyen menor significado a los valores del compromiso, deber, cumplimiento, respeto y responsabilidad. Teniendo en cuenta los resultados anteriores de ambos grupos muestrales, se encuentra en términos generales que la apreciación de los valores por parte de los uniformados se ubica en un nivel promedio o bajo, de acuer-

do con la escala del cuestionario Valanti. Esto representa un aspecto para evaluar, ya que no existe una preferencia superior por alguno de los valores, lo cual podría indicar que los sujetos cotidianamente trabajan en mantener un equilibrio en sus circunstancias.

Escuchando sus voces desde el espacio de grupo focal

Después de aplicar el instrumento, se organizó el espacio para los grupos focales, invitando a los patrulleros egresados de la ESBOL a participar de forma voluntaria en la actividad. El grupo 1 contó con la asistencia de 40 uniformados y el grupo 2 con 20 patrulleros. De acuerdo con la dinámica, se elaboró previamente un cuestionario de 20 preguntas, encaminadas al fomento del debate enmarcado en el componente ético policial, para conocer de viva voz los discursos de los involucrados de una manera espontánea según su experiencia dentro de situaciones cotidianas.

Posteriormente se tomó la información más relevante de las respuestas obtenidas reseñando las más representativas; en tópicos como: la calidad del bienestar familiar, asignación salarial, la voz y voto ante los superiores, toma de decisiones, nivel de exigencia laboral y capacitación y competencias laborales; sin embargo, se debe tener en cuenta que estas percepciones son particulares según el grupo de personas encuestadas y no representan la generalidad de los uniformados, entre los temas más importantes se encontró:

Calidad del bienestar familiar

En este aparte se puede interpretar, que para los seres humanos es muy relevante encontrar un equilibrio en las diferentes áreas que componen la vida para lograr un desarrollo integral, involucrando las llamadas instituciones sociales, entre las cuales se encuentran la religión, la política, la escuela y la más importante de todas, la familia. Por ello, resulta necesario dar relevancia al tema de bienestar familiar. La mayoría de los patrulleros mencionan que las relaciones familiares y de pareja se deterioran debido a las condiciones de la profesión, la ausencia, la distancia, e incluso, en aquellos que viven con sus familias, se resiente la calidad de tiempo que pueden compartir:

... hablando de las cosas personales o familiares las tiene uno limitadas porque uno dice, yo quiero pasar más tiempo con mi esposa, pero no puedo, más tiempo con mis hijos, no puedo, porque me la paso trabajando, la verdad a uno le queda poco tiempo para compartir con los de la casa (Anónimo. Comunicación personal, 15 de Agosto de 2017).

Asignación salarial

A diferencia de un trabajador de régimen salarial común, quien debe laborar bajo los parámetros del Régimen de Prima Media - RPM, por determinada cantidad de salario, que varía en algunos casos específicos y por una cantidad de tiempo para poder

disfrutar de su pensión; en la Policía Nacional se tiene un régimen especial, que permite disfrutar de la asignación de retiro, similar a la pensión, a los 25 años de servicio, así como también permite, desde el primer día laboral una asignación salarial básica de aproximadamente \$1.400.000. A la interrogante ¿Cree que su salario está en consonancia con la situación del país? Algunos patrulleros respondieron relacionando la asignación salarial con la disponibilidad 24/7 (24 horas por 7 días), que requiere las funciones policiales, los riesgos y peligros propios de esta actividad y se menciona la desproporcionalidad de la asignación, comparada con la de otros funcionarios públicos.

Voz y voto ante los superiores

Es correcto pensar que, como Institución policial, se debe mantener de manera estricta la línea de mando enmarcada en el grado y la antigüedad de los funcionarios, como lo establece el Decreto 1791 de 2000 en su título II artículo 5, por medio del cual se establecen los grados existentes en la Policía Nacional, la jerarquía, escalafón y especialidad. Pero las preguntas que plantean varios de los encuestados están relacionadas, con el canal de comunicación que hay de subalternos a superiores, teniendo en cuenta el énfasis que se hace diariamente a nivel institucional por el respeto que debe existir, se muestran preocupados por los requerimientos que hacen a los superiores, quienes muchas veces son pasados por alto.

Comparando las manifestaciones de los uniformados participantes de esta actividad, los patrulleros adscritos a la UNIPOL en Buenaventura; con las respuestas ofrecidas por el grupo focal realizado en Cali, se evidencian aspectos similares relacionados con los tópicos expuestos anteriormente, por tanto, se relacionan a continuación las variaciones en los discursos que aportan nueva información importante para ser tenida en cuenta.

Capacitación y competencias laborales

Existe una preocupación notoria por parte de los patrulleros a la hora de medir los conocimientos y las capacidades para las actividades que ejercen actualmente en la Policía Nacional, en razón a que en algunos casos se cuenta con poca preparación para ello y además se suma la incertidumbre al ser reasignados periódicamente a laborar en distintos lugares del territorio nacional, trayendo consigo una inestabilidad laboral y familiar según lo mencionan.

El nivel de exigencia por el superior

La institución en su orden jerárquico permite una estructura organizacional piramidal del mando, en la que todos los procesos se acoplan a un Director General y a los distintos mandos a nivel regional y quienes le prosiguen. Es por ello por lo que se

debe tener en cuenta la perspectiva que tengan los comandantes hacia los subalternos y los integrantes del nivel ejecutivo hacia sus superiores. Se halló que hay diversidad de opiniones cuando se trató el tema de liderazgo por parte de los superiores frente a los resultados del quehacer policial y el trato al personal, algunos patrulleros los catalogan ocasionalmente razonables y asertivos para ejecutar la dirección del mando, entre tanto otros muestran inconformidad, porque según ellos, se cometen irregularidades principalmente en la falta de consideración con los que desempeñan labores extenuantes, siendo muy mínimo el tiempo de descanso con el que cuenta el personal. Además de las altas cuotas de operatividad exigidas.

La toma de decisiones

La Policía Nacional reconoce de manera legal la responsabilidad individual por las actuaciones de sus funcionarios. Es por ello, que se evalúa de manera racional si las órdenes impartidas al personal son claras, precisas, concisas y de posible cumplimiento. Pero el cuestionamiento radicaría sobre, si las decisiones que toman los uniformados en un momento dado, son totalmente libres de influencias frente a su accionar en el campo laboral, sobre situaciones que podrían acarrear afectaciones que trascienden al ámbito institucional. Lo anterior se sustenta sobre los argumentos dados por los encuestados que precisaban, que muchas actuaciones estaban sujetas al régimen superior y que debían ser puestas primero en conocimiento del mando jerárquico, antes de cualquier proceder, siendo esta instancia en donde se tomaban las determinaciones de solución ante los casos presentados.

El paso primordial que se estimó para analizar la información de resultado de los grupos focales, fue considerar las respuestas que surgieron a las preguntas planteadas, teniendo en cuenta la posición personal de los patrulleros entrevistados, desde su sentir y experiencias en aspectos controversiales que le atañen, para luego determinar los aspectos más relevantes para ellos, destacando que estos temas deben ser considerados por la Institución, en pro de la mejora y las condiciones de bienestar del personal.

El tema de la asignación salarial de los funcionarios de la Policía Nacional, fue relevante encontrando que la percepción de gran parte de los patrulleros entrevistados creen que la remuneración mensual que reciben no es acorde con las funciones y actividades que tienen que desarrollar a diario. Situación que se presenta por las características diferenciales del régimen especial de la Institución, que implica una disponibilidad de una jornada laboral de 24 horas los 7 días de la semana, en el entendido que así trabajen en distintos horarios en el campo operativo o administrativo, deben acudir al servicio ante cualquier llamado por parte de sus superiores, debiendo trabajar en días festivos o en horas no hábiles, a diferencia de otros empleados, por otra parte mencionan sobre el nivel de riesgo que afrontan en su profesión, en donde a diario exponen su integridad personal, además indican que existen gastos económicos que están implícitos en el desarrollo de la labor policial especialmente en la vigilancia.

A continuación, se presenta comentarios en respuesta a la siguiente pregunta: ¿De haber sabido cómo iban a ser las cosas en su profesión laboral hubieran entrado en ella? Contestaron:

“En si la policía no es mala, es más bien que eso va en los comandantes, como muchos de mis compañeros decían que uno no cuenta con el apoyo de los comandantes” (Anónimo. Comunicación personal, 15 de agosto de 2017).

“Muchachos digamos la verdad, yo creo que aquí muchos estamos por la estabilidad laboral y como institución es muy buena, si hubiéramos visto que los comandantes eran así, no creo que hubiéramos entrado, porque nosotros estamos acá porque hicimos una inversión, estamos aquí listos, fuimos seleccionados y ya nos quedamos aquí, porque tenemos una estabilidad laboral, porque sabemos que salir afuera es difícil encontrar un trabajo, entonces por eso nos quedamos acá, pero yo creo de corazón muchos estamos insatisfechos” (Anónimo. Comunicación personal, 15 de agosto de 2017)

“Además estamos hablando de la estabilidad laboral, pero a uno se le presentan muchas dificultades atendiendo casos de policía y uno puede irse capturado o echado y cada día la policía está siendo más rigurosa, algunas veces no lo escuchan a uno ni lo apoyan, patrulleros están siendo echados y uno calla eso, nosotros sabemos que todos los que estamos aquí quizás no vamos a terminar pensionados, 5 o 6 se irán, entonces no es una estabilidad laboral” (Anónimo. Comunicación personal, 15 de agosto de 2017)

En el anterior interrogante se encuentra una evidente desesperanza en las personas entrevistadas, ya que se refieren a la Institución, en otras palabras, como un sorteo en el cual un diminuto pero significativo porcentaje se va a ver inmerso en procesos de destitución y detención de la Policía Nacional, lo cual traducen como una desestabilidad laboral, en la cual expresan como necesidad de primera instancia, el respaldo de los comandantes a la hora de realizar un procedimiento policial.

Por otra parte, se refieren a ella como una buena Institución, que a pesar de que no ofrece las mejores condiciones laborales y la remuneración no es justa, brinda una estabilidad económica que sirve como el primer ingreso de muchos funcionarios que se valen de ella como actividad financiera principal. Se evidencia que existe una apreciación de ruptura en la trasmisión de la comunicación de peticiones de los subalternos a los superiores. Se puede inferir que los patrulleros creen en la Institución y la ven como una opción laboral viable, pero el punto de quiebre está en los mandos. El problema parece ser el hecho de no saber dar las órdenes, de no encontrar liderazgo para un buen manejo de equipo donde se tengan en cuenta las relaciones humanas por encima de la jerarquía; quizás este inconveniente puede estar en la formación de oficiales según se aprecia en algunos de los discursos de los policías.

Interpretando los Hallazgos: Deconstrucción Social de los Valores

Como resultado del presente estudio se encontró que los sujetos presentan características similares; en primer lugar, podría asumirse por el lugar de origen y la

cultura compartida, en segundo lugar, por las características humanas inherentes a la calidad de ser policías y por el proceso de formación en el cual se ven inmersos. Esto se evidencia al encontrar resultados similares en los estudiantes y los profesionales de policía, en cuanto a su escala de valores, dando prioridad a los aspectos relacionados con el valor amor, es decir que se encuentran más vinculados al nivel psíquico de su quehacer, a la intuición, estas características son deseables en un uniformado, que posea carisma, compasión, amabilidad, bondad, capacidad de ayuda, solidaridad, empatía y tolerancia.

Sin embargo, debe ir combinado con los atributos de los otros valores, el que se puntee como más bajo el valor rectitud, significa que las características anteriores no están en sinergia con cualidades como la confiabilidad, la honestidad, responsabilidad, entre otras; lo cual explicaría al momento de dilucidar las causas por las cuales los profesionales de policía incurrir en errores disciplinarios.

Como resultado de la aplicación de la escala de valores y antivalores Valanti, donde los patrulleros dan mayor importancia al valor del amor, seguido de la verdad, paz y la no violencia dejando en último lugar la rectitud, se encuentra en concordancia con las narrativas expresadas en los grupos focales, lo que demuestra que existen dificultades y poca relación entre los valores éticos policiales y los valores estipulados por los uniformados, además aunque los egresados identifican el sentido de pertenencia como valor institucional no lo aplican como tal.

Lo ideal para el desempeño policial efectivo, sería que se conjugaran los valores del amor y de la rectitud, siendo importante para el sujeto actuar con rectitud frente a una situación, teniendo en cuenta el daño y las consecuencias negativas que puede ocasionar a su familia y a su comunidad al actuar contrariamente a la ética policial.

Se reconoce que cualquier empresa que pretende ser efectiva en el orden social, como es el caso de las instituciones cuyo objetivo es servir a la comunidad, entidades estatales que cumplen con funciones específicas de servicio para la ciudadanía, deben estar conformadas por personas idóneas, con un alto nivel de vocación, que se sientan identificadas con la misión y que reconozcan la importancia de su labor y de cómo la llevan a cabo. Por lo tanto, se hace necesario enfatizar en la calidad de la educación y formación profesional del personal de la Policía, en todos los niveles de la jerarquía, enfatizando las relaciones humanas, apoyo emocional y contemplar mejoras en la condición laboral como tal. Es importante invertir en estos procesos con el fin de que el personal potencialice las competencias y los conocimientos necesarios para cumplir cabal y eficazmente con su trabajo, contribuyendo para que la Institución sea más competitiva y permitiendo que sus funcionarios se sientan satisfechos con su desempeño y los sistemas de recompensa.

En el ejercicio policial confluyen diferentes factores, todos ellos muy importantes y representan directamente su influencia en los resultados y procesos de evaluación del

desempeño, así como incurrir en faltas disciplinarias, procesos de investigación, malos procedimientos e incluso actos de corrupción; lo cual se puede atribuir a diferentes causas. Surge la necesidad de involucrar diferentes estrategias que brinden un marco de respaldo ético y legal a los futuros patrulleros quienes son los más vulnerables en su primer año laboral.

Otra variable que repercute en los valores, es la observancia de las normas como parámetros para una mejor convivencia, recordando además que estructuralmente la Institución es de carácter jerárquico y desde el inicio del período de formación los aspirantes a patrulleros, se acoplan a un régimen interno para formarse en el cumplimiento de las órdenes y las reglas como parte fundamental de su aprendizaje; sin embargo paradójicamente este aspecto que debe ser primordial, es llevado a un segundo plano por los patrulleros, lo que posiblemente es el origen de muchos de los problemas disciplinarios y de comportamiento que se presentan.

Durante el desarrollo de los grupos focales, se encontraron percepciones y cosmovisiones en torno a la institución, que se asemejan en varios de los puntos de encuentro respecto a los temas que se tratan. Es por esta razón que el análisis de las discusiones permite agrupar la información por tema. Se encontró como concepto en común, que, en la Institución, los uniformados asumen que hace falta voz y voto frente a los comandantes, para tomar tiempo de atender las necesidades de sus subalternos, escuchar las sugerencias y peticiones, y reconocer a los funcionarios por su trabajo. Es acertado afirmar, que esto hace parte de la motivación laboral, no solo en la Policía Nacional, sino en cualquier empleo, sea cual sea la función.

Se repite la inconformidad de la negligencia por parte de los cuadros de mando para transmitir las necesidades de su personal a instancias superiores, para la solución de conflictos y respuesta a necesidades. Se considera el hecho de que la vida personal es afectada por el desempeño profesional incidiendo en el bienestar del uniformado en el área familiar y de pareja, aquejando el equilibrio emocional y este en la motivación hacia el trabajo.

Por último, uno de los factores más sentidos entre los uniformados es el factor económico, consideran que su remuneración salarial no es suficiente con relación al tiempo diario de trabajo y el riesgo. Además, se menciona que cuando se cometen errores en los procedimientos policiales, incurriendo en faltas de diferentes tipos, también tienen repercusiones económicas, como los honorarios de abogados, ente otros.

Lo anterior es muy latente en las diferentes intervenciones. Sin dejar de lado la parte emocional y el establecimiento de vínculos, permite regular y equilibrar su estado anímico frente a los complejos escenarios que enfrentan diariamente, no solo por las largas jornadas laborales, sino por la atención de requerimientos ciudadanos complicados y demás situaciones estresantes propias de esta profesión.

Discusión: Síntesis y Devenir de los Valores en la Formación Policial

La búsqueda desinteresada, continua, exhaustiva y siempre imparcial; éstos son algunos de los calificativos que se le pueden asignar a este trabajo investigativo. En su desarrollo se trajeron a colación textos de tipo educativo, que sirvieron como soporte, permitiendo al equipo de investigadores, establecer representaciones sociales, que se ven plasmadas en las estadísticas, en las discusiones, en la dinámica de comprender una problemática institucional, dilucidando así, el conocimiento en materia policial, desde distintos aspectos y miradas, permitiendo el compendio de información que es de suma relevancia cuando se trata de la calidad de vida del uniformado e indirectamente de mejorar el servicio de policía como tal. Como lo menciona González (2011), desde la mirada académica, esta es una forma de innovar con el fin de obtener mejores resultados y adaptar modelos que parecen funcionar mejor, menciona:

Frente a esta problemática, se sugiere que para ir en prospectiva y para no ser inferior al momento histórico por el cual transcurre la sociedad latinoamericana, se precisa de una policía más actualizada, centrada en procesos educativos, aprendiendo a buscar soluciones no de fuerza sino de inteligencia, que encuentre en la comunidad su punto de partida y llegada, sabiéndose innovadora en aquellos procesos que la están signando, que la están afectando y, por consiguiente, que están afectando a la sociedad latinoamericana (p. 167).

De acuerdo a la intencionalidad y la importancia que reviste el análisis de la información para iniciar, se abordaron los factores críticos que inciden en el comportamiento ético de los egresados, conociendo que los uniformados tienden a darle valor a diferentes aspectos de la cotidianidad, como el horario laboral, el tiempo de calidad con la familia y la pareja; esta condición se evidencia desde el proceso formativo en la escuela y se prolonga al licenciarse como patrulleros, debido a que continúan apartados de sus familiares, cuando son trasladados a cualquier parte del territorio nacional.

En el trasegar institucional, muchos logran ubicarse cerca de su familia, pero disponen de poco tiempo para compartir, en especial aquellos que cumplen labores operativas de vigilancia, donde los horarios no les permiten acceder a muchas actividades que fomentan la unión y la integración familiar; esto repercute directamente en la motivación e interés por su trabajo; esta situación es conocida y aceptada por el personal uniformado desde que decide ser parte de la institución, pero se encuentra que no hay una noción aterrizada de esta condición y sus afectaciones, que a la larga terminan por asimilarse y acostumbrarse, pero no aceptarse.

Por otra parte, coincidieron en que la asignación salarial es baja comparada con las funciones y actividades que realizan. Esto es un factor desmotivante, por lo cual manifestaron que la remuneración para el grado de patrullero, difiere de manera importante a los demás grados, indicando que la base de la Institución la representan los patrulleros quienes en su mayoría ejecutan labores operativas, la cual demanda más desgaste al tener que lidiar con situaciones problemáticas de la ciudadanía, estresantes y riesgosas. Se observó que para los uniformados la motivación principal para ser parte

de la policía es la opción de un empleo, sin embargo, existen brechas e incoherencias entre el proyecto de vida personal y la opción escogida de trabajo para la consecución de las metas personales y familiares.

Se pudo evaluar que los juicios de valor que los sujetos realizan frente a su experiencia en la Institución están ligados a su apreciación de las experiencias personales, al trato recibido por parte de los comandantes, al apoyo institucional frente a procesos legales y en tiempos de crisis o dificultad. Este sentir se hace presente y tiene una relación con los hallazgos que se encontraron en donde, valores como la paz, la verdad y la no violencia, determinan en gran parte un accionar frente a las diferentes situaciones que permiten suponer que actúan como se esperaría de las personas del común. Se encontró entonces, la relación entre la escala de valores y antivalores hallada en la población objeto de estudio y su repercusión en la vida y el ejercicio profesional policial. Las conductas en las cuales los patrulleros se han visto involucrados y que se determina por el reporte oficial estadístico de la Institución, señala “el incumplimiento a las órdenes y la disciplina” como la conducta más investigada por parte de la Policía en este grupo de uniformados. Se puede deducir que es indispensable fomentar el sentido de pertenencia, la exaltación de la vocación policial y sin duda la importancia de la aprehensión y vivencia de los valores éticos policiales en los futuros egresados de esta la ESBOL.

En este estudio se resaltó que los uniformados son más investigados por cuestiones disciplinarias, que por situaciones que trascienden el ámbito penal. Se halló que, hechos como la corrupción, se presentan muy poco, por lo tanto, es pertinente indagar sobre el tema, para corroborar o desvirtuar ese imaginario social que generaliza y cataloga a los uniformados con niveles bajos de transparencia. Se percibe que los patrulleros tienden a desestimar estos aspectos éticos y de toma de decisiones efectivas, evidenciándolo en el comportamiento que asumen frente a su trabajo, donde adoptan actitudes y posiciones irresponsables e indiferentes. Además, se denota falta de compromiso y vocación de servicio a la ciudadanía.

Los uniformados coincidieron al manifestar que la motivación principal para hacer parte de la policía es la opción de un empleo y poder contar con una estabilidad laboral, situación que indiscutiblemente incidirá en la prestación de su servicio. Los patrulleros recién egresados identifican su referente a seguir en sus superiores, advirtiendo que existen incoherencias entre lo que se profesa y se hace; y aunque reconocen que las decisiones que toman no deben ser influenciadas por el comportamiento de otro, si existe la predisposición a caer en las malas prácticas, asumidas por sus compañeros de trabajo en distintos niveles jerárquicos.

En cuanto a educación, la Policía Nacional cuenta con la DINAE, organismo encargado de direccionar la educación policial, implementado su Proyecto Educativo Institucional – PEI (Policía Nacional de Colombia, 2010), se considera que es uno de los ejes fundamentales para articular procesos de cambio y mejora del servicio de policía. La formación académica debe trascender desde las aulas y aportar efectivamente al perfil

y las competencias del uniformado para ejercer su labor. Sin embargo, se halló que pese a que durante el periodo de instrucción, se capacita al personal en temas relacionados con la ética y la moral en procura de fortalecer e incidir en la capacidad de discernir y tomar decisiones acertadas, no existe una apropiación adecuada de estos temas por convicción propia, convirtiéndose en materias de relleno a las que se les resta importancia, dejándolas en un segundo plano dentro de su proceso de aprendizaje, sin considerar la trascendencia que representa una buena comprensión e interiorización de estos conceptos para la vida y para su función de servidores públicos; aquí se hace evidente lo presentado en el marco teórico cuando se menciona que el modelamiento es un estilo de enseñanza que se aprecia en instituciones militares y policiales, bajo la premisa que el actuar del superior sirve como marco de conducta del subalterno.

CONCLUSIONES

Concluyendo de manera general respecto de la información de registros administrativos aportados por la Institución, se puede apreciar que son más las fallas del personal de patrulleros egresados de la ESBOL, que afectan el servicio con alcances disciplinarios que con repercusiones que trascienden al ámbito penal, siendo relevante este aspecto, sin embargo, institucionalmente las afectaciones se representarían en baja calidad de la prestación del servicio de policía a la ciudadanía.

De acuerdo a los resultados estadísticos, se determina que muchas de las faltas disciplinarias que cometen los policiales están relacionadas a aspectos vinculados a su emocionalidad, lo que los hace incurrir en impresiones a la hora de comportarse o dar aplicación a la normatividad establecida, es así que desde el decir de algunos funcionarios ellos aducen que creían que la Policía era diferente haciendo evidente que el imaginario que se tenía del ser policía chocaba con la realidad del ejercicio de autoridad.

Por otro lado, se pudo valorar desde el instrumento Valanti, que los juicios de valor que los sujetos realizan frente a su experiencia en la Institución, están ligados a su apreciación de las experiencias personales, al trato recibido por parte de los comandantes, al apoyo institucional frente a procesos legales y en tiempos de crisis o dificultad. Este sentir se hace presente y tiene una relación con los hallazgos que se encontraron en donde valores como la paz, la verdad y la no violencia, determinan en gran parte un accionar frente a las diferentes situaciones que permiten suponer que actúan como se esperaría de las personas del común.

Como resultado en los grupos focales se puede apreciar un aspecto relevante que se evidenció desde el decir de los policías, su inclinación hacia la Institución se dio como segunda opción, lo cual dificulta que se genere en sentido de vocación y pertenencia, al ser visto por algunos como solo un trabajo.

Una de las limitaciones que encontramos en el estudio fue la imprecisión de la información que brindan los funcionarios toda vez que se sienten juzgados y observados y existe el temor de que lo que digan puede tener algún tipo de repercusión en su actividad laboral.

RECOMENDACIONES

Una vez realizado un análisis de los diferentes resultados encontrados en la investigación, se hace necesario que la Institución realice diferentes actividades para fortalecer el comportamiento ético de sus funcionarios, así:

Seguir desarrollando estudios a futuro de comportamientos éticos. Es importante apoyarse de otras entidades públicas que puedan aportar datos que permitan desarrollar un ejercicio más amplio como, por ejemplo, estadísticas sobre comportamiento de los uniformados en el ámbito penal; sumado a ello, el desarrollo de estrategias más elaboradas para la implementación de los grupos focales con uniformados, ya que por la cultura policial y el alto impacto que tiene en ellos la influencia de la dinámica de grupo, se puede orientar la actividad en diferentes momentos que permitan una experiencia más cómoda y así evitar las ambigüedades que dificultan el procesamiento de la información.

Se debe fortalecer los procesos de entrevistas a los aspirantes, que permita evidenciar comportamientos éticos que no estén articulados al perfil establecido.

Se recomienda insistir en el personal docente sobre la importancia de transversalizar las asignaturas que tienen componente ético y comportamental, desde una didáctica que permita enfrentar al estudiante con diferentes paradigmas éticos.

Se hace necesario implementar un proceso de educación continua donde se privilegie la formación en valores y comportamientos éticos, puesto que este tipo de aprendizajes deben hacerse recurrentes para convertirse en un estilo de vida.

De igual manera, es conveniente que se cree un programa de intervención psicológica y social para funcionarios que son reincidentes en comportamientos disciplinarios, que permita hacer seguimiento a estos casos y a la vez se identifiquen de primera mano los factores que llevan a los policiales a su trasgresión.

REFERENCIAS

- Arce, M. (2008). La Profesionalización del Recurso Humano Policial. Aspectos curriculares que se deben contemplar. *Revista Educación*, 32 (1), 27-44.
- Arias, P., Rosada, H., y Saín. M. (2012). *Reformas policiales en América Latina principios y lineamientos progresistas*. Friedrich Ebert Stiftung. Programa de Cooperación en Seguridad Regional. Observatorio de Crimen Organizado en América Latina y el Caribe, con el auspicio de la Fundación Open Society Institute (Zug).
- Balestrini, M. (2006). *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación. Para los estudios formulativos o exploratorios, descriptivos, diagnósticos, evaluativos, formulación de hipótesis causales, experimentales y los proyectos factibles*. Consultores Asociados. Servicio Editorial.
- Bandura, A. (1987). *Teoría del aprendizaje social*. Editorial Espasa Universitaria.
- Bravo, A. (2013). *Corrupción frente a la ética y los valores al interior de la Policía Nacional*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://docplayer.es/21598608-Corrupcion-frente-a-la-etica-y-los-valores-al-interior-de-la-policia-nacional-andres-felipe-bravo-gomez-cod-6501130.html>
- Cifuentes, F. (2009). *El desafío ético en la función pública: el caso de Carabineros de Chile*. Universidad de Chile. http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/102004/cf-cifuentes_ft.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Corredor, N., González, C. y Trejos, J. (2017). Movilizaciones históricas de los imaginarios sociales instituidos sobre la formación en la Policía colombiana. *Revista Brasileira de Educacao de Jovenes e Adultos*, 5 (9): 95-115.
- El Tiempo (28 de junio de 2016). *El aspirante a la policía tiene que ser ejemplar*. <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16632534>
- Escobar, O. (1999). *Cuestionario de Valores y Antivalores Valanti*. Instrumento adquirido a la empresa distribuidora. Psicología científica.
- Fyfe, J., Greene, J., Walsh, W., Wilson, O. y McLaren, R. (1997). *Administración de la policía*. McGraw-Hill.
- González, M. (2011). Prospectivas de la Policía en América Latina. ¿Y la Academia? *Estudios Sociales*, 8, 167-188.
- Hernández, L. (2011). *Caracterización de los comportamientos personales y laborales del personal egresado en el año 2010, en contraste con lo enseñado en las Escuelas de formación de Patrulleros a nivel nacional*. Escuela de Policía Simón Bolívar.

- Manosalva, J. (2016). *Los valores éticos morales en las Escuelas de Formación Policial* (Perú). <https://www.monografias.com/trabajos109/valores-eticos-morales-escuelas-formacion-policial-peru/valores-eticos-morales-escuelas-formacion-policial-peru2.shtml>
- Mella, O. (2000). *Grupos Focales. Técnica de Investigación Cualitativa*. Documento de trabajo No. 3. CIDE, 2-27. <http://files.palенque-de-egoya.webnode.es/20000028501b8502a79/Grupos%20Focales%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Mohor, A. y Frühling, H. (2006). *Reflexiones en torno a la corrupción policial*. Santiago, Universidad de Chile - Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana. https://www.cesc.uchile.cl/publicaciones/op_06_documentouno.pdf
- Observatorio Educativo para el Servicio de Policía. (2015). *Documento institucional requerido por oficialización interna*. Policía Nacional de Colombia.
- Parella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Editorial de la Universidad Pedagógica.
- Paniagua, W. (2008). *Incidencias de los patrones de crianza y la estructura familiar en el desempeño laboral de los patrulleros egresados de la Escuela de Policía Simón Bolívar, entre los años 2004 al 2006, que laboran en la Policía Metropolitana de Cali y en el Departamento de Policía del Valle*. Escuela de Policía Simón Bolívar.
- Pineda, A. (2016). *La corrupción en entidades públicas como la Policía Nacional de Colombia*. Universidad del Rosario. Facultad de Ciencias Humanas. [Trabajo de grado para optar por el título de Magister en Estudios Sociales]. <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12454/52435772-2016.pdf?sequence=1>
- Policía Nacional de Colombia (2016). *Informe de gestión del 4 trimestre del 2016*. <https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/informe-integral-de-gestion-4-trimestre-de-2016.pdf>
- Policía Nacional de Colombia (2010). *Proyecto Educativo Institucional*. Tomo 4.1. Policía Nacional de Colombia.
- Policía Nacional de Colombia (2018). *Sistema de Información para la Gestión Académica SIGAC*.
- Revista Semana (12 de abril de 2014). *La mala hora de la Policía Nacional*. <http://www.semana.com/nacion/articulo/policia-nacional-casos-de-corrupcion/411255-3> 2014
- Saín, M. (2010). *La reforma policial en América Latina. Una mirada crítica desde el progresismo*. Prometeo Libros.
- Sanabria, N. J. (2012). Ética policial: una aproximación desde la agencia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 4(1), 130-136. <https://dx.doi.org/10.22335/rlct.v4i1.175>
- Sirimarco, M. (2009). *De civil a policía: Una etnografía del proceso de incorporación a la Policía*. Editorial Teseo.
- Tobón, R., León, L, Pamplona, B., González, S, y Cáceres. L. (2005). *Causas que inciden en el desempeño profesional de los egresados de la escuela de policía Simón Bolívar*. Libro de reseñas de investigación de la Escuela de Policía Simón Bolívar.
- Tudela, P. (2011). Aportes para un mejor desempeño policía, la instrucción y el impacto sobre las conductas indebidas. *Revista Estudios Policiales*, (8), 124-148.
- Urquijo, M. (1999). El origen de la moral. *Revista UIS – Humanidades*, 28(2), 120-126.

Referencias Legales

- Congreso de la República (2006). *Ley 1015 de 2006. Por medio de la cual se expide el Régimen Disciplinario para la Policía Nacional. Jerarquía, Especialidades y escalafón.* 7 de febrero 2006.
- Congreso de la República (2000). *Ley 599 de 2000. Código penal colombiano.* 24 de julio 2000.
- Ministerio de Salud. (1993). *Resolución 008430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.*
- Policía Nacional de Colombia (2017). *Resolución 06706. Manual de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Policía Nacional de Colombia.* 29 de diciembre de 2017.
- Policía Nacional de Colombia (2019a). *Resolución 000031. por la cual se adopta las definiciones estratégicas y el marco institucional 2019-2022.* 01 de enero del 2019.
- Policía Nacional de Colombia (2019b). *Resolución 01087. Competencias genéricas en la Policía Nacional.* 29 de marzo del 2019.
- Policía Nacional de Colombia (2006). *Resolución No. 01750. La Política Estratégica Educativa "Sistema Educativo Policial".* 22 de marzo del 2006.

ÍNDICE ALFABÉTICO

A

- Autodisciplina, 2, 4
Autoridad, 10, 18, 23, 25, 27, 29, 43, 51, 63

C

- Código de ética policial, 10
Comportamiento colectivo, 2, 4
Comportamiento Ético, 1, 2, 3, 4, 7, 11, 14, 15, 16, 23, 24, 30, 48, 59, 65
Confiabilidad, 38, 57, 49
Convivencia ciudadana, 9, 21
Corrupción, 10, 14, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 29, 45, 57, 60, 67, 68

D

- Deontología, 2, 4, 10, 23
Desempeño policial, 7, 9, 10, 16, 23, 57
Dilemas éticos, 17, 19, 37

E

- Escala de valores, 4, 11, 15, 16, 35, 36, 37, 48, 56, 57, 60
Escuelas de formación policial, 13, 14, 24, 68

F

- Formación del ser, 9

L

- Lineamientos de transparencia, 14

P

- Policía, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 37, 41, 43, 44, 45, 46, 48, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 62, 67, 68, 69
Principios y valores, 9, 10, 21, 23, 25, 26, 31, 51

S

Sistema de Valores, 2, 4

V

Valanti, 4, 11, 15, 35, 36, 37, 38, 39, 48, 49, 50, 51, 53, 57, 63, 67

Valores éticos, 9, 29, 57, 60, 68

Valores y antivalores, 4, 11, 15, 24, 36, 39, 48, 49, 57, 60, 67

