

POLICÍA

NACIONAL DE COLOMBIA

**Una nueva Política Integral
de Transparencia Policial**



PRÓLOGO

GENERAL JORGE HERNANDO NIETO ROJAS
DIRECTOR GENERAL POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA

Una nueva Política Integral de Transparencia Policial

Acorde a las exigencias de un mundo dinámico y cambiante, que reclama máxima pulcritud y honestidad de sus servidores públicos, respeto por los derechos humanos y protección especial para las minorías, la Policía Nacional de todos los colombianos desarrolló una nueva Política Integral de Transparencia Policial (PITP).

Esta Política define lineamientos generales que, en materia de ética, disciplina, derechos humanos, resolución de conflictos y atención y servicio al ciudadano, deben aplicar en todo momento y lugar los hombres y mujeres que integran la Institución.

Su objetivo primordial e intrínseco es garantizar, en corresponsabilidad, el correcto actuar de sus miembros, para entregarle al país policías más humanos, íntegros, disciplinados, innovadores y efectivos en su gestión.

La PITP es transversal a todo el proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI) y contempla, entre otros, rendición de cuentas de cara a la ciudadanía, reforzando los mecanismos de veeduría, el diálogo constante multisectorial y el control externo, y el fortalecimiento de la Inspección General, bajo la supervisión del señor Ministro de Defensa Nacional y del señor Procurador General de la Nación.

En todo este proceso ha sido fundamental el aporte de las Naciones Unidas, Transparencia Internacional, la Embajada de Estados Unidos, los ministerios de Defensa, Justicia e Interior; la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República; las consejerías presidenciales para los Derechos

Humanos y Equidad de la Mujer; todos los organismos de control y, por supuesto, las recomendaciones de la Comisión Consultiva de Alto Nivel.

En aplicación de la PITP se ha masificado el uso de los distintos instrumentos de control, con el fin de asegurar la confiabilidad de cada policía. También se fortaleció el Observatorio de Transparencia de la Inspección General para el análisis estratégico y la toma de decisiones institucionales, a partir de los comportamientos conductuales de los uniformados.

Se dio prioridad a los procedimientos verbales a través de audiencias públicas disciplinarias, para abreviar el tiempo de las investigaciones y la evacuación de procesos disciplinarios.

Se fortalecieron las relaciones con la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República y demás organismos de control, tendientes a optimizar las coordinaciones interinstitucionales para agilizar las investigaciones que comprometan asuntos internos, bajo la premisa **“Cero Tolerancia a la Corrupción”**.

La Política Integral de Transparencia Policial está cimentada sobre dos pilares fundamentales. El primero es la prevención, para poder aplicar todas las capacidades institucionales y así anticipar y mitigar conductas inapropiadas que afecten la transparencia e integridad policial.

Y el segundo, la aplicación de la norma, para ejecutar las facultades, tanto disciplinarias, como penales y administrativas de la Policía Nacional, con el fin de identificar y sancionar a tiempo conductas inapropiadas.

Además, para dinamizar la aplicación y cumplimiento de los objetivos trazados por estos pilares, la Política Integral de Transparencia Policial cuenta con tres componentes: integralidad, efectividad y trabajo en equipo, los cuales no solo permiten que los procedimientos de nuestros policías sean más transparentes, sino que se cumpla con las expectativas que demanda la comunidad, en el marco del respeto por los derechos humanos y por el Derecho Internacional Humanitario.

En conclusión, la Política Integral de Transparencia Policial responde al clamor, a las expectativas y las exigencias de una sociedad que exige servidores públicos éticos, respetuosos del imperio de la ley y de la Constitución nacional.



NUEVA POLÍTICA INTEGRAL DE TRANSPARENCIA POLICIAL

.....

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

.....

Introducción

La importancia de esta política institucional misional radica en la transversalidad de las acciones en los diferentes niveles de la Institución y el compromiso de todas las unidades, donde los policías deben ser un modelo de comportamiento a seguir, que actúen de forma transparente como profesionales con principios y valores éticos que garanticen el respeto por los derechos humanos, fortaleciendo la imagen, credibilidad institucional y las relaciones con la sociedad.

El desarrollo de la Política Integral de Transparencia Policial (PITP) se caracteriza por acoger e implementar los lineamientos de Estado emitidos en materia de transparencia, entre los cuales se destacan las políticas públicas de derechos humanos, Política de Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano (transparencia y acceso a la información pública, plan anticorrupción y de atención al ciudadano, rendición de cuentas, participación ciudadana y servicio al ciudadano), Gestión Misional y de Gobierno, Gestión del Talento Humano, Eficiencia Administrativa y Gestión Financiera; así mismo, se encuentra alineada a los requerimientos de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), Transparencia Internacional, Departamento Administrativo de la Función Pública, Departamento Nacional de Planeación y la Corporación Transparencia por Colombia, entre otros; Además de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y el Sistema Americano de las Naciones Unidas (ONU), como órganos e instancias facultativos de los sistemas internacionales de promoción y protección de los derechos humanos.

En tal sentido, la Institución operacionaliza la Política Integral de Transparencia Policial a través de cuatro dimensiones institucionales enmarcadas en tres principios: efectividad, integralidad y trabajo en equipo; cuatro factores de atención, de los cuales tres hacen parte de la prevención: institucionalidad, visibilidad, supervisión y control; y uno de la aplicación de la norma (sanción), que se ejecutan por medio de las estrategias impulsoras.

Las dimensiones de la Política Integral de Transparencia Policial son:

- 1. DERECHOS HUMANOS:** se fundamenta en las políticas públicas, políticas del Gobierno nacional como el Plan Nacional de Desarrollo, el Sistema Nacional de Derechos Humanos de la Presidencia de la República de Colombia, Política Pública de Prevención de Violaciones a los Derechos a la Vida, Integridad, Libertad y Seguridad de Personas, grupos y comunidades (Decreto 1581 del 28 de septiembre de 2017), y la Política Integral de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (DIH) del Ministerio de Defensa Nacional.

Para el logro de acciones efectivas que contribuyan al respeto y garantía de los derechos y libertades públicas de la comunidad en general, esta dimensión contiene tres elementos, los cuales parten del enfoque basado en derechos humanos que promueven los estándares internacionales, así:

- a. Promoción y difusión en derechos humanos:** corresponde al afianzamiento de la cultura del respeto a los derechos y libertades personales y colectivas, eje que lleva a la permanente adecuación de métodos de instrucción para asegurar la interiorización del conocimiento, reducir la complejidad de la formación en sus niveles y fomentar la transversalidad entre la instrucción teórica y práctica para el desarrollo de procedimientos y operaciones de policía.
- b. Atención a poblaciones en situación de vulnerabilidad:** se han priorizado ciertos grupos poblacionales, dispuesto estrategias institucionales y focalizado acciones como garantía de medidas de atención diferenciada, que permiten fortalecer los vínculos de

la Policía Nacional con personas en situación de vulnerabilidad por razón de su riesgo ante circunstancias de discriminación, marginación, activismo social y político, alcanzando reconocimiento en el cumplimiento del mandato y misión constitucional.

- c. Sistemas internacionales de derechos humanos:** la Policía Nacional mantiene contacto permanente con las entidades y organizaciones nacionales e internacionales que monitorean los avances en materia de respeto y protección de los derechos humanos y el DIH, así como países y organizaciones de la sociedad civil, para estrechar lazos de



colaboración en el desarrollo de los pilares y elementos de la Política Integral de Transparencia Policial.

Permite liderar una acción de blindaje institucional que coadyuva a las instancias del Estado y sus dependencias, a la adopción de medidas que garanticen el derecho a la defensa de los funcionarios de policía y la aplicación del mecanismo de conciliación extrajudicial para la efectiva defensa del Estado.

- 2. ASUNTOS INTERNOS:** es una de las dimensiones fundamentales que orienta el accionar policial, que implica el cumplimiento de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que consagra el deber profesional para encauzar la disciplina.

Le corresponde el cumplimiento del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional a través de la coordinación y el trabajo articulado entre la Inspección General, Dirección de Inteligencia Policial, Dirección de Investigación Criminal e Interpol y Área de Control Interno, que permite fortalecer el aparato investigativo de la Institución y generar mayor efectividad en la aplicación de la norma en materia disciplinaria y penal, como mecanismo correctivo para el mantenimiento de la integralidad de los hombres y mujeres policías. Contiene los siguientes elementos:

- a. Coordinación y transversalidad institucional:** es el trabajo corresponsable con la Dirección de Inteligencia Policial, Dirección de Investigación Criminal e Interpol y el Área de Control Interno, para fortalecer el aparato investigativo de la Institución y generar mayor efectividad en la aplicación de la norma en materia disciplinaria y penal, como mecanismo correctivo para mantener la integralidad de los hombres y mujeres policías, lograr el fortalecimiento de la cultura de control y establecer lineamientos que contribuyan a la toma de decisiones ajustadas en derecho con efectividad y celeridad.
- b. Acción disciplinaria:** se desarrolla a través de los procedimientos ordinario y verbal, que adelantan las oficinas con atribuciones disciplinarias, de acuerdo a la Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único y las competencias establecidas por la Ley 1015 de 2006, por medio de la cual se expide el Régimen Disciplinario





para la Policía Nacional, observando tanto el seguimiento y el apoyo a casos especiales, como la priorización de las investigaciones.

- 3. ATENCIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO:** tiene como propósito la innovación en sistemas, métodos y procedimientos de atención al ciudadano, articulados con los lineamientos de Estado que faciliten la interacción con los usuarios y la inmediatez de la respuesta en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1755 de 2015, por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

La Policía Nacional le da importancia a esta dimensión como un modelo referencial de calidad, y al medio con el cual se busca fortalecer la credibilidad y confianza ante los ciudadanos y el Estado, haciendo que las Oficinas de Atención al Ciudadano se conviertan en un espacio de interacción con la comunidad, además de facilitar su intervención en la formulación, vigilancia, control y evaluación de los procesos de gestión institucional en todos sus niveles. Para el desarrollo efectivo de esta dimensión se consideran los siguientes elementos:

- a. Recepción de PQR2S:** corresponde a la ejecución eficaz y eficiente del ciclo de recepción, atención, evaluación y trámite de las Peticiones, Quejas, Reclamos, Reconocimientos del Servicio y Sugerencias (PQR2S), allegadas por los diferentes canales de comunicación institucional (telefónico, presencial y virtual), así como la Línea de Transparencia Institucional 166, establecidos para que los clientes internos y externos den a conocer sus inquietudes, inconformidades o sugerencias del servicio policial.
- b. Comité de Recepción, Atención, Evaluación y Trámite de Quejas e Informes (CRAET):** comité interdisciplinario que contribuye al mantenimiento de la disciplina en el ámbito preventivo y en el inicio de las acciones correctivas a que haya lugar, mediante la evaluación de las quejas e informes, dando trámite a la autoridad competente en cada caso y verificando el seguimiento de las decisiones adoptadas por el Comité.

- c. Seguimiento, evaluación y mejora del servicio al ciudadano:** a cargo de los directores y comandantes de policía, quienes analizan las peticiones, quejas y reclamos reincidentes en la actividad del servicio de policía, de tal forma que los dueños del proceso asuman las acciones de mejora, a fin de impactar directamente en las causas generadoras de las inconformidades ciudadanas.
 - d. Dinamización de atención al ciudadano:** articula y dinamiza los lineamientos de atención al ciudadano en la Policía Nacional, según lineamientos estatales y legales, a través de la implementación de estrategias para la divulgación de espacios de participación ciudadana y control social de la gestión institucional.
- 4. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:** esta dimensión hace referencia a los espacios para construir convivencia que brinda la Policía Nacional a la comunidad en general, con la aplicación de métodos alternativos de solución pacífica y no violenta de conflictos sociales, fomentando la convivencia ciudadana mediante el diálogo como herramienta fundamental para la paz, coadyuvando al descongestionamiento de los despachos judiciales, acceso a la justicia y a la recomposición del tejido social, mediante la aplicación de la conciliación extrajudicial en derecho y la mediación, con los siguientes elementos:
- a. Conciliación extrajudicial en derecho:** método alternativo de solución de conflictos que busca el acercamiento social y familiar de las partes (convocante y convocado), por medio de un tercero neutral e imparcial (abogado conciliador), quien propone fórmulas de arreglo para la solución de diferencias en materia civil, penal y de familia.
 - b. Mediación:** es un mecanismo alternativo, mediante el cual dos o más personas que se encuentran en conflicto de convivencia buscan una solución pacífica a su controversia, a través del diálogo como herramienta para la reconstrucción del tejido social, con la ayuda de un tercero mediador que facilita la comunicación entre las partes y quien propone fórmulas de arreglo de manera voluntaria.



Factores de atención de la Política Integral de Transparencia Policial

Son elementos que actúan en conjunto para el desarrollo de la Política Integral de Transparencia Policial, alineados al cumplimiento de la Política Estatal de Desarrollo Administrativo “Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano”, con las estrategias que contempla el Modelo de Planeación y Gestión Operacional del Servicio de Policía en todos sus ámbitos, generando pautas y directrices para alcanzar el cumplimiento de los postulados del Estado y los objetivos institucionales. Los tres primeros factores corresponden a la prevención y el último a la aplicación de la norma, los cuales se ejecutarán a través de estrategias impulsoras. Los factores de atención son:

- **Institucionalidad:** es la articulación interna y externa en temas doctrinarios de la Institución, vinculando especialmente el Sistema

Ético Policial, los lineamientos de promoción y respeto de los derechos humanos, alineación nacional e internacional, Centro Integrado de Información e Inteligencia para la Transparencia Policial (CI3TP), refrendación del Código de Ética, firma del Código de Honor, fortalecimiento de los fundamentos, directrices, principios y valores, acuerdos y compromisos éticos, capacitación (derecho disciplinario, diplomados, cursos, talleres, foros, etc.), incorporación (estudios de seguridad, psicológicos y sociodemográficos, convenios, entre otros), sensibilizaciones en materia de transparencia e integridad policial, diagnósticos, gestión del riesgo de corrupción, cultura de integridad policial, Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Centros de Conciliación y todas las campañas de prevención que realiza la Institución.

- **Visibilidad:** hace referencia al reconocimiento institucional de los procedimientos y mecanismos de manejo, acceso y divulgación de la información, cultura de la denuncia, racionalización de trámites, Sistema de atención al ciudadano y mecanismos para mejorarlo (SPQR2S), innovación tecnológica, Observatorio de Transparencia Policial, plan de medios internos y externos por parte de la Oficina de Comunicaciones Estratégicas, gestión de los líderes éticos, declaración bienes y rentas y supervisión por parte de validadores nacionales e internacionales. Así mismo, incluye aspectos como la participación comunitaria, veedurías ciudadanas, interlocución con poblaciones vulnerables y la rendición de cuentas; espacios apropiados para la formulación de sugerencias, aportes e ideas que contribuyan en la construcción de una policía confiable y cercana al ciudadano.
- **Supervisión y control:** corresponde al factor mediante el cual la Institución observa, verifica y se cerciora del cumplimiento de las políticas de Estado en relación con la transparencia (Política Estatal de Desarrollo Administrativo “Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano”), así como el cumplimiento de cada uno de los lineamientos institucionales, vinculando a la ciudadanía como veedores y validadores.

Hace referencia, además, al cumplimiento de los lineamientos de responsabilidad fiscal, disciplinaria y funcionamiento del control interno institucional en cuanto a mecanismos de autorregulación, tecnologías (C4-Centros Comando, Control y Coordinación), cámaras unipersonales en vehículos e instalaciones policiales, aplicación del artículo 27 de la Ley 1015 de 2006 por medio del Portal de Servicios Interno (PSI), pruebas de confiabilidad, control a la contratación, medidas administrativas y el acompañamiento e intervención a unidades.

- **Sanción:** direccionado a la ejecución de las herramientas con que cuenta la Institución y el Estado, mediante la jurisdicción disciplinaria, Justicia Penal Militar y penal ordinaria, generando como resultado decisiones eficaces que permitan restablecer el quebrantamiento de las normas constitucionales y legales que enmarcan el actuar policial y, con ello, garantizar la buena marcha de la administración y el fortalecimiento de la confianza ciudadana en la Policía Nacional, mediante la aplicación de la norma.

Antecedentes

Bajo la dirección del comisario Juan María Marcelino Gilibert, el 12 de diciembre de 1891 se presentó para la firma el documento con el cual se creó el control interno para la época, “Reglamento General de la Policía Nacional de Bogotá”, escrito que dejó plasmado de forma evidente las restricciones de que eran objeto los policías, con el fin de asegurar la disciplina policial por parte de los superiores.

Es así, que el 15 de abril de 1901, el Gobierno de la época nombró el primer inspector, encargado del seguimiento, control y supervisión de los policías, hasta llegar el día de hoy a la Ley 1015 de 2006 “Régimen Disciplinario de la Policía Nacional”, como instrumento de justicia disciplinaria para la Institución.

En aras de generar una mayor participación ciudadana en el seguimiento y evaluación, además de garantizar un adecuado cumplimiento de los fines del Estado, con celeridad e inmediatez en la atención de las necesidades de las personas en Colombia, uno de los principales aspectos que se ha

tenido en cuenta es la “Política de Democratización de la Administración Pública”, conforme a los principios establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia. En este contexto, la apertura de canales de comunicación es prioritaria para la atención y respuesta al ciudadano.

Durante el proceso evolutivo del país se han presentado eventos en los que la confianza pública sobre la integridad policial ha sido cuestionada. Por ello, la Policía Nacional de Colombia desarrolló un Plan de Transformación Cultural y Mejoramiento Institucional (1995) y la estructuración del Modelo de Gestión Humana por Competencias (2003), que establece el gerenciamiento del talento humano de la Policía Nacional, con una labor basada en el humanismo.



En 2004, se le facilitó a la Misión Especial del Gobierno nacional el estudio que resultó de la formulación de recomendaciones a los procesos educativos, al manejo del talento humano, los operativos, las relaciones con la ciudadanía, el modelo disciplinario, penal, el control interno y otras observaciones, lo cual fue fundamento para diseñar un plan de mejoramiento al que se le ha dado sostenibilidad prioritaria como compromiso de la Policía Nacional con el país.

En 2005, la Policía Nacional de Colombia lideró un estudio con diez variables y una población muestra procedente de las regionales de incorporación en el ámbito nacional, escuelas de Policía y el Centro de Reclusión ubicado en Facatativá (Cundinamarca), que incluía personal activo y retirado. Las conclusiones evidenciaron la necesidad de fortalecer los esquemas represivos y preventivos, en aras de contrarrestar los efectos de actos no acordes al servicio y que afectan la transparencia e integridad de la Institución.

Así mismo, la Inspección General reestructuró sus procesos y articuló los lineamientos de atención al ciudadano, investigación disciplinaria y derechos humanos, con el objeto de ofrecer mayor cobertura, agilidad, descongestión, oportunidad y legitimidad en la atención al cliente interno, externo y a la Institución en el cumplimiento de sus propósitos. Fue así como se expidió el Régimen Disciplinario para la Policía Nacional en 2006 y la determinación de funciones específicas para generar una política unificada en integridad policial.

Posteriormente, en 2008, se dio inicio al Sistema de Gestión de Calidad basado en una gerencia por procesos, creando así el proceso gerencial de Integridad Policial, con un despliegue en todo el territorio nacional, que a la fecha sigue vigente, siendo una herramienta fundamental para la toma de decisiones del mando institucional y dinamización de la integridad policial.

En 2015, la Policía Nacional, mediante Resolución N°. 00223 del 29 de enero de 2015, adopta definiciones y formula el Mapa Estratégico Institucional (MEI) y se establecen las siete políticas institucionales misionales, con el fin de orientar las acciones institucionales y señalar líneas

de acción sobre las cuales se deben encaminar los esfuerzos y recursos del Estado, entre ellas, la Política de Integridad Policial.

A raíz de las vivencias, lecciones aprendidas y con una visión hacia el futuro de la Institución, en 2016, como fruto de la primera Cumbre de Generales de la Policía Nacional y bajo el liderazgo de la Inspección General, nace la Política Integral de Transparencia Policial, mediante la Resolución 01974 del 8 de mayo de 2017, la cual busca que todos los miembros de la Institución mantengan una disposición colectiva de acatar las normas, actuar de forma transparente, como profesionales, con principios y valores éticos que respeten, protejan y promuevan los derechos humanos, la disciplina, la resolución de conflictos, la atención y tratamiento a los requerimientos ciudadanos, como cualidades morales de una persona que la condiciona y le dan autoridad para tomar decisiones sobre su comportamiento.

La Política Integral de Transparencia Policial brinda a los profesionales de policía los elementos necesarios y útiles para reforzar comportamientos adecuados y acordes con la doctrina policial, que sirvan para la toma de decisiones en su ámbito público y personal, en desarrollo de los objetivos y el derecho policial.

Justificación

La Política Integral de Transparencia Policial se crea como máxima instancia en temas de transparencia y lucha contra la corrupción a fin de afrontar amenazas internas y externas que afectan la misión, imagen, confianza, credibilidad y estabilidad de la Institución, mitigar las conductas y actuaciones no adecuadas y fortalecer los comportamientos éticos e íntegros, que a su vez impacten en la prestación del servicio y, por ende, en la cercanía y construcción de relaciones de confianza con la comunidad.

La confianza se convierte en elemento fundamental del posicionamiento de la Institución en la sociedad, sobre la base de una relación mutua y recíproca que fortalece la consolidación, imagen y percepción de los imaginarios de la Institución.

Los funcionarios de policía deben estar preparados y comprometidos en alcanzar el más alto desempeño institucional, que se verá reflejado en la vivencia cotidiana de los valores, el quehacer policial y su consecuente interacción con todos los procesos, lo que se traduce en actuar adecuadamente frente a la gestión de los recursos, el uso del poder, el manejo de la información y el correcto proceder dentro y fuera de su actividad policial.

Su desarrollo obedece a la necesidad de implementar y acoger los lineamientos de Estado emitidos en materia de transparencia e innovación permanente y en la construcción de herramientas que contribuyan en la mitigación de aquellos comportamientos que afecten la transparencia, estabilidad e integridad de los miembros de la Policía Nacional.



A partir de la implementación y el fortalecimiento de mecanismos de transparencia se forjan comportamientos apropiados en todos los integrantes de la Institución. Por ello, en materia de prevención es necesaria la permanente difusión de acciones comunicativas, organizativas, pedagógicas, de seguimiento, supervisión, protección a los derechos humanos, atención al ciudadano, asuntos internos y resolución de conflictos. Así mismo, es primordial direccionar una debida aplicación de la norma, que lleve al comportamiento ético de las mujeres y hombres que integran la Policía Nacional de Colombia.

Ser ético significa ser íntegro y transparente en el cumplimiento de los acuerdos y normas establecidas para desempeñar una función policial ejemplar y comprometida, fomentando la implementación de espacios y mecanismos de participación ciudadana, los cuales posicionarán positivamente la Institución frente a la comunidad.

La institución policial acepta que la participación ciudadana no solo debe darse en forma de veeduría, sino que con sus críticas y observaciones la ciudadanía aporta en la construcción de una cultura de convivencia y seguridad ciudadana. Así mismo, pone en marcha mecanismos, espacios de control y participación social, que facilitan la comunicación entre los niveles internos y externos de la Institución, lo que conlleva a garantizar la legalidad y efectividad de los procedimientos de policía y mejorar el servicio policial.

Ambos niveles llevan a cabo el control de la gestión que realiza la Policía, la cual es percibida positivamente gracias al fomento y comprensión del actuar ético, respetuoso y transparente entre todos los miembros de la Institución y frente a la sociedad.

Alcance

El afianzamiento, credibilidad e impacto de la Institución en la seguridad ciudadana se debe no solo a sus grandes logros operacionales, sino a la transparencia, rectitud y probidad de los hombres y mujeres que la conforman. De ahí que el alcance de la Política Integral de Transparencia Policial se proyecte en el ámbito nacional, regional y local, para lograr que

cada miembro de la Policía Nacional tenga plena conciencia acerca de la importancia del actuar bajo principios de ética, respeto y transparencia, durante y fuera del servicio.

Cada unidad debe hacer visible los resultados de su gestión y reconocer el trato diferencial hacia las comunidades especiales, pues este no se limita a la garantía de sus derechos y libertades, sino también a la adopción de medidas a favor de algunos grupos, como lo determina la Constitución en el artículo 13 *“El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptando medidas en favor de grupos discriminados o marginados”*.

Por otro lado, todos los hombres y mujeres policías deben respetar el derecho y deber de las personas, así como el suyo propio de vigilar, observar y controlar la gestión institucional en los ámbitos que conforman la Policía Nacional de Colombia.

Criterios de aplicación

- a. **Creación de conciencia:** fundamenta el mejoramiento del servicio policial y la cercanía con la ciudadanía a través de la creación de conciencia entre los miembros de la Institución, sobre la importancia de apropiarse y desempeñarse con base en los referentes, fundamentos, principios, valores, directrices, acuerdos y compromisos éticos y la cultura de la legalidad. Con base en ello, es necesario que todos los miembros de la Institución tengan una actitud positiva y se comprometan a ejercer un comportamiento basado en la ética, el respeto y la transparencia.
- b. **Participación:** promueve una comunicación asertiva entre los hombres y mujeres policías con el ciudadano, siendo preponderante el escucharlo, para que ejerza la vigilancia y control de la gestión institucional como veedor, aportando así a la mejora del quehacer policial.
- c. **Reconocimiento:** la Policía Nacional valora la opinión de los ciudadanos, sobre la gestión que realiza, con el ánimo de dar respuesta a las observaciones señaladas y así mejorar el servicio

policial. Así mismo, la Institución reconoce el correcto proceder de su personal y motiva a la práctica de los mismos en cualquier ámbito, al punto de configurarlos como hábitos.

Marco de actuación

La Política Integral de Transparencia Policial es transversal a todas las unidades de la Policía en el territorio nacional y debe ser atendida, comprendida y aplicada en todos los ámbitos y por todos sus integrantes.

El desarrollo de la política inicia desde el momento de la incorporación, continúa con el proceso de formación, la gestión del talento humano, el seguimiento y la evaluación al desempeño. Se fortalece con mecanismos de control interno y externo, que contribuyen a la anticipación de posibles riesgos que afectan la integridad, la imagen y la estabilidad.



En este sentido, toda la Institución debe estar comprometida en el sostenimiento y consolidación de una cultura de integridad policial, donde la mujer y hombre policía afianzan estas premisas cultivando día a día una profunda vocación del servicio policial, manteniendo la disciplina, la honestidad y la observancia de los postulados misionales.

Al considerar que la Inspección General de la Policía Nacional en su misionalidad fomenta y promueve el comportamiento ético del talento humano de la Institución, la prevención de la comisión de conductas consideradas como faltas disciplinarias y delictivas, ejerce el control disciplinario, propende por el respeto de los derechos humanos, atención al ciudadano, conciliación y mediación, así como la coordinación de las actividades de la Justicia Penal Militar y las funciones asignadas a la Institución con relación al Establecimiento de Reclusión para Miembros de la Policía Nacional ubicado en el municipio de Facatativá (Cundinamarca), es designada como unidad gerente de la Política Integral de Transparencia Policial.



■ TABLA 1. Marco de referencia de la ética y transparencia policial

| Concepto | Definición |
|---|--|
| Mapa de riesgos de corrupción y medidas para mitigar los riesgos | Herramientas que le permiten a la entidad identificar, analizar y controlar los posibles hechos generadores de corrupción, tanto internos como externos. A partir de la determinación de los riesgos de posibles actos de corrupción y sus causas, estableciendo medidas orientadas a controlarlos. |
| Racionalización de trámites | Facilita el acceso a los servicios que brinda la administración pública, y les permite a las entidades simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar los trámites existentes, acercando el ciudadano a los servicios que presta el Estado, mediante la modernización y el aumento de la eficiencia de sus procedimientos. |
| Rendición de cuentas | Expresión del control social que comprende acciones de petición de información, diálogos e incentivos. Busca la adopción de un proceso permanente de interacción entre servidores públicos - entidades - ciudadanos y los actores interesados en la gestión de los primeros y sus resultados. Así mismo, la transparencia de la gestión de la Administración Pública para lograr la adopción de los principios de Buen Gobierno. |
| Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano | Centra sus esfuerzos en garantizar el acceso de los ciudadanos a los trámites y servicios de la Administración Pública, conforme a los principios de información completa, clara, consistente, con altos niveles de calidad, oportunidad en el servicio y ajuste a las necesidades, realidades y expectativas del ciudadano. |
| Mecanismos para la transparencia y acceso a la información | Recoge los lineamientos para la garantía del derecho fundamental de acceso a la información pública, según la cual toda persona puede acceder a la información pública en posesión o bajo el control de los sujetos obligados de la ley, excepto la información y los documentos considerados como legalmente reservados. |
| Mecanismos alternativos de resolución de conflictos | Son espacios brindados a la comunidad, encaminados a resolver de manera pacífica los desacuerdos y diferencias a través del diálogo, mediante los mecanismos alternativos de solución de conflictos, acudiendo a los centros de conciliación y mediación de la Institución. |
| Iniciativas adicionales | Se refiere a las iniciativas particulares de la entidad que contribuyen a combatir y prevenir la corrupción. |

| Concepto | Definición |
|--------------------------------------|--|
| Acuerdos y compromisos éticos | Acuerdos colectivos sobre actitudes, prácticas y formas concretas de actuación que asumen los servidores públicos policiales. Estos acuerdos tienen en cuenta la misionalidad de la unidad a la que se aplican los principios y valores enunciados en el Sistema Ético Policial en el cumplimiento de sus funciones, competencias y público. |
| Código del Buen Gobierno | Disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen la alta dirección en la Institución, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión íntegra, eficiente, eficaz y transparente en la administración de los recursos públicos. |
| Código de Ética Policial | Guía para el comportamiento ético y moral del hombre y la mujer policía, orientando el desempeño de la función policial hacia el cumplimiento de los fines constitucionales, legales y misionales. Establece pautas de comportamiento diario y caracteriza las relaciones entre los miembros de la Institución y la comunidad. |
| Consultas | Requerimientos que se hacen sobre temas específicos de la Policía y demandan un estudio más profundo y detallado para generar la respuesta. |
| Corrupción | Es la conducta que se realiza por acción u omisión, mediante el uso indebido del poder, de los recursos, de la información o de las funciones, comportamientos que lesionen los intereses de una entidad, y en consecuencia del Estado, para la obtención de un beneficio propio o ajeno. |
| Directrices éticas | Orientaciones de cómo debe relacionarse la Policía como institución y cada uno de sus miembros, con los grupos de interés interno y externo (población general, población vulnerable, gremios, asociaciones y sector productivo, medios de comunicación, Rama Ejecutiva, Rama Legislativa, Rama Judicial, entes de control, policías de otros países, organismos multilaterales, personal activo, personal con asignación de retiro y pensionados), para poner en práctica los principios y valores éticos policiales. |
| Disciplina | Condición esencial para el funcionamiento de la Institución policial, la cual implica el cumplimiento de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que consagra el deber profesional. |
| Ética | Se origina de la palabra griega <i>ethos</i> , la cual se refiere a costumbres, que se forman a partir de la repetición de actos que terminan llamándose hábitos. De este modo, se orienta hacia la construcción de buenos hábitos o virtudes y a la evasión de defectos o vicios. |

| Concepto | Definición |
|--|---|
| Fundamentos éticos | Normas del fuero interno y creencias fundamentales del policía sobre las formas como debe desempeñar la función pública. |
| Honestidad | Ser coherente entre lo que se piensa, se dice y se hace. Proteger y respetar lo ajeno. Rendir los informes basados en datos y hechos reales; proteger y cuidar los bienes y recursos públicos, empleándolos únicamente para fines del servicio. Rechazar y denunciar cualquier acto que atente contra el correcto cumplimiento de las funciones policiales. |
| Información de seguridad ciudadana | Información que suministra un ciudadano relacionada con aspectos de seguridad y convivencia ciudadana y que contribuye al mejoramiento de la tranquilidad y salubridad de los habitantes de Colombia para que convivan en paz. |
| Integridad | Comportamiento recto, probo, honesto e intachable de los hombres y mujeres policías en cumplimiento de los principios éticos y en el desempeño de sus funciones, bajo el imperio de la ley, reflejados en el manejo honrado y pulcro de los bienes públicos encomendados en razón de su función, el respeto de derechos y libertades individuales y colectivas. |
| Principios éticos institucionales | Verdades universales que sirven de premisas para fundamentar y orientar tanto la doctrina policial como el quehacer en desarrollo de las funciones policiales. Los principios son vida, dignidad, equidad y coherencia y excelencia. |
| Proceso de Integridad Policial | Contiene acciones comunicativas, organizativas y pedagógicas, desarrolladas desde el ámbito de la prevención y aplicación de la norma, encaminadas a modelar el comportamiento ético de la mujer y el hombre policía, para que sus actos públicos y privados se enmarquen dentro de la integridad y la transparencia. |
| Reconocimientos del servicio policial | Es el reconocimiento que hacen los ciudadanos sobre el buen servicio recibido por parte de un funcionario o una dependencia adscrita a la Policía Nacional. |
| Sistema Ético Policial | Herramienta institucional que contiene líneas de sensibilización dirigidas a garantizar una actuación ejemplar y de arquetipo social por parte de los servidores públicos policiales, y una cultura ética del quehacer policial. |
| Transparencia | Claridad de los actos de los hombres y mujeres policías, los cuales no deben dejar algún tipo de duda en su desempeño. Se sitúa en el ámbito de la comunicación, del suministro de información y la rendición de cuentas a la sociedad. |

| Concepto | Definición |
|---------------------------------------|---|
| Valores éticos institucionales | Entendidos como la forma de ser y de actuar de los servidores públicos policiales, los cuales se consideran altamente deseables como atributos o cualidades. Estos son: vocación policial, honor policial, disciplina, honestidad, compromiso y solidaridad. |
| Veedurías ciudadanas | Mecanismos democráticos que permiten a los ciudadanos y a diferentes organizaciones comunitarias ejercer vigilancia sobre la gestión pública con respecto a las autoridades administrativas, políticas, judiciales, electorales, legislativas y órganos de control, así como a las entidades públicas o privadas, ONG de carácter nacional o internacional que desempeñan su función en el país, encargadas de la ejecución de un programa, proyecto, contrato o de la prestación de un servicio público. |

**OFICINA DE PLANEACIÓN
OFICINA DE COMUNICACIONES ESTRATÉGICAS**

WWW.POLICIA.GOV.CO



**DISEÑO, DIAGRAMACIÓN
E IMPRESIÓN**

www.imprenta.gov.co
PBX (0571) 457 80 00
Carrera 66 No. 24-09
Bogotá, D. C., Colombia

