



Valoración del desempeño que incluya la revisión y el cumplimiento del código deontológico en la policía local.

Titulación:

Grado en Seguridad Pública y Privada

Curso académico:

2024-2025

Alumno:

Rubén Cabezas Sánchez

Dirigido por:

Tomás de Domingo Pérez

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de
Elche

1. RESUMEN

En este trabajo fin de grado pretendemos exponer la necesidad de incluir la “Evaluación del desempeño” para funcionarios de la policía local, y establecer un código deontológico que determine los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad.

En primer lugar, exponemos que no existe un código deontológico específico establecido de la Policía local de la Comunidad Valenciana, aunque se dispone de la Ley 17/2017, de 13 diciembre de coordinación de policías locales, la cual tiene los criterios básicos para la coordinación de las policías locales en el ámbito de la Comunidad Valenciana, tal como expone en su artículo 1, no existe un código deontológico específico como en el resto de cuerpos y fuerzas de seguridad del estado, así como en la mayoría de profesiones de servicios públicos. Por lo que se abordará en profundidad los beneficios de su implementación.

En segundo lugar, presentaremos en qué consiste la evaluación del desempeño por la que se valora la conducta y el rendimiento o el logro de los resultados y los diferentes modelos y se expondrá cuál y por qué se considera el más oportuno para realizar la valoración de los puestos dentro de la Policía Local y cómo vincularlo a cumplimiento del código deontológico que se establezca.

Para finalizar, exponemos las conclusiones del trabajo de investigación realizado e incluimos las referencias bibliográficas empleadas para la revisión de la investigación.

Palabras clave: Valoración puesto de trabajo, Código deontológico, Evaluación del desempeño, Policía Local.

ÍNDICE

1. RESUMEN	Pag. 1
2. INTRODUCCIÓN	Pag. 3
2.1 Conceptos básicos: deontología, ética y moral	Pag. 3
2.2 Deontología	
3. MARCO TEÓRICO	Pag. 7
3.1 El profesional de la seguridad: La profesión de policía local	Pag. 7
3.2 La profesión policial y su condición de operador jurídico	Pag. 10
3.3 El marco deontológico de los principios básicos de actuación	Pag. 12
3.4 Competencias y obligaciones policía local	Pag. 14
3.5 Sentido ético dentro de la policía local	Pag. 16
3.6 Los códigos deontológicos	Pag. 18
4. OBJETIVOS E HIPOTESIS	Pag. 19
5. METODOLOGÍA	Pag. 27
5.1 Enfoque del estudio	Pag. 28
5.2 Investigación de campo	Pag. 35
5.3 Resultados	Pag. 40
5.4 Discusión	Pag. 41
6. CONCLUSIONES Y RESPUESTAS	Pag. 42
6.1 Recomendaciones	Pag. 43
7. BIBLIOGRAFÍA	Pag. 44
8. ANEXOS	

2. INTRODUCCIÓN

2.1. Conceptos básicos: deontología, ética y moral

La deontología o teoría deontológica se considera una teoría ética que se ocupa de regular los deberes, transformándolos en preceptos, normas morales y reglas de conducta, dejando fuera de su ámbito específico de interés otros aspectos de la moral. Del gr. δέον, -οντος *déon*, -ontos 'lo que es necesario', 'deber'² y *-logía tratado*, es el tratado de lo que tiene que ser.

Parte de la ética que trata de los deberes, especialmente de los que rigen una actividad profesional.

El término deontología fue acuñado por primera vez por Jeremy Bentham, que la define como la rama del arte y de la ciencia cuyo objeto consiste en hacer en cada ocasión lo que es recto y apropiado.

La ética, también llamada filosofía moral, es la disciplina que estudia la conducta humana. La ética como problema filosófico es objeto de estudio de pensadores y filósofos desde la Antigüedad, el concepto de ética y como aplicarla ha ido variando según las diferentes corrientes filosóficas y evolución de la sociedad.

La **ética individual** está centrada en las acciones y decisiones morales de una persona, teniendo en cuenta su conciencia, valores personales y responsabilidad individual. Por otro lado, la **ética social** está enfocada en las normas, valores y comportamientos morales que rigen una sociedad en su conjunto. La ética individual y la ética social están interrelacionadas, ya que las decisiones éticas individuales impactan en la ética de la sociedad en su conjunto y las normas y valores sociales influyen en las decisiones éticas de los individuos. Por lo tanto, ambas éticas se relacionan de manera bidireccional, ya que las acciones individuales contribuyen a la formación y evolución de la ética social, y viceversa. Suelen aparecer conflictos cuando existen discrepancias entre la ética profesional y la ética personal. Para esos casos, las personas pueden tomar medidas, como la objeción de conciencia, si se cree que no se está actuando correctamente. Para

que un profesional sea ético necesita poseer una naturaleza o personalidad que componga el sentido de la responsabilidad y la libertad, además estar de acuerdo con la moral y compartir el deseo del bien común. No es imprescindible que sean leyes o normas ante situaciones específicas, sino actitudes en contextos que muestren si el profesional realiza un desempeño en concordancia a la ética de su profesión.

Según la RAE la moral se define como “Perteneiente o relativo a las acciones de las personas, desde el punto de vista de su obrar en relación con el bien o el mal y en función de su vida individual y, sobre todo, colectiva.”

La moral puede entenderse como el conjunto de normas, valores y criterios que orientan la conducta de las personas dentro de una comunidad o cultura específica. En cambio, la ética se encarga del análisis racional y crítico de esos mismos principios morales, buscando comprender su fundamento, coherencia y validez en distintos contextos. Mientras la moral guía el actuar cotidiano, la ética propone una reflexión más profunda sobre los dilemas que surgen en torno al comportamiento humano.

Con frecuencia es la moral la que determina si una práctica es aceptada o no en una determinada sociedad, mientras que la ética es la que reflexiona sobre estas conductas.

La conciencia es la capacidad de darnos cuenta o saber de algo; en el caso de la conciencia moral sería precisamente ser conscientes de lo bueno y lo malo, de lo correcto y lo incorrecto, de lo justo y lo injusto. Esta conciencia moral no es algo innato de los seres humanos, si no un proceso que se va desarrollando en los individuos según el contexto. Los seres humanos vamos ganando capacidad para comprender valores, reglas, normas y prohibiciones, así como la capacidad para tolerar y relacionarnos con personas distintas a nosotros. Así, la conciencia moral se desarrolla y perfecciona gracias a las relaciones que mantenemos desde la niñez hasta la madurez.

2.2. Deontología

No hay que confundir el término deontología profesional con los conceptos hasta ahora definidos ya que la deontología profesional obliga y compromete. Es una medida de control preventivo y didáctico del ejercicio profesional. Según la profesora Beatriz Vila Ramos¹ «el código deontológico excede el fuero interno del profesional pudiendo los colegios profesionales imponer sanciones por la actuación contraria o por incumplimiento del código deontológico», La deontología profesional es un sistema de autorregulación del que se dota una corporación profesional que por encomienda de la sociedad tiene reconocidas atribuciones propias en un campo determinado, para garantizar que las ejerce con sentido de responsabilidad y enfocado hacia la defensa del interés general. Puede haber o no colegios profesionales, registros obligatorios, visado, etc. Lo que nunca falta y nadie cuestiona es la necesidad de la formación permanente y la regulación deontológica.

La deontología impone obligaciones a los profesionales, entendiéndose como tal a aquellos que han recibido una formación específica y que están cualificados y capacitados para desempeñar una profesión determinada. Cada una de las profesiones, por diferentes que sean, aporta a la sociedad buscando el bienestar común.

Todo profesional está y debe estar sometido a controles sociales más o menos rigurosos que permitan exigirles responsabilidades de muy diversa índole en relación a sus actos.

La deontología impone unas obligaciones:

1. Ser competente. Preparación inicial necesaria para ejercer la profesión y una formación continua que permita actualizar y renovar conceptos y procedimientos y que permita evolucionar y adaptarse a los cambios en la sociedad
2. Ser eficiente. Referido al trabajo bien hecho con los recursos humanos y materiales necesarios, pero sin desperdiciarlos.

⁽¹⁾ Coordinadora de Derecho y Subdirectora del Máster Universitario de Acceso a la Abogacía de la Universidad Francisco de Vitoria (Madrid). Profesora de Derecho Constitucional en la UFV desde 1996

3. Ser diligente. Consistente en el cuidado, atención, agilidad y exactitud que hay que poner en el trabajo.
4. Ser responsable. La responsabilidad entendida como la capacidad de responder ante sí mismo y ante los demás de lo que se hace o se dice en el desempeño profesional.

La deontología profesional tiene un objetivo concreto y limitado, dirigido a establecer unas normas y pautas de conductas que se pueden exigir a quien ejerce una profesión para garantizar que las actuaciones que realizan son honestas para ello se basa en principios.

Los principios son diferentes a las normas ya que son más universales, un principio enuncia un valor o meta. No hay ningún principio superior a otro dependerá de cada contexto. Podemos identificar 12 principios:

1. **BENEFICIENCIA PROFESIONAL**, con un doble significado Hacer bien su trabajo y Hacer el bien a otros mediante esa actividad bien hecha. Se habla de un Buen profesional cuando un trabajador no solo sabe hacer su trabajo correctamente si no que actúa en beneficio de los demás.
2. **INDEPENDENCIA PROFESIONAL**. Ausencia de influencias que puedan desviar o distorsionar la actividad desempeñada por el profesional en el ejercicio de su profesión. Siempre debe conservar la independencia en caso contrario se vería comprometido su función social.
3. **DIGNIDAD Y DECORO PROFESIONAL**, el profesional se debe sentir digno de su profesión con una conducta ejemplar manteniendo el honor y la dignidad de la profesión. El profesional debe abstenerse de comportamientos que supongan infracción o descrédito. Debe tenerlo y denunciar aquellas conductas que no lo sean

4. INTEGRIDAD PROFESIONAL. Vinculada a la rectitud e incorruptibilidad, se define por cuatro valores: honestidad, lealtad, veracidad y diligencia.
5. LEALTAD PROFESIONAL: Supone dos cosas ser fiel y veraz: La fidelidad se debe entender con el cumplimiento de promesas y la veracidad como obligación de decir la verdad. Todo profesional debe ser leal a su profesión.
6. SECRETO PROFESIONAL. Con dos condiciones, la moral y la jurídica, existe el deber de guardar los hechos ocurridos cuando pueda producir resultados nocivos o injustos; y en el ámbito legal, el secreto profesional está legislado en la mayoría de profesiones. Está obligado a no desvelar cuanta información haya obtenido en el ejercicio de su actividad.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 El profesional de la seguridad: La profesión de policía local

- **Definición de profesión**

La palabra profesión proviene del latín *professio*, traducible como “ocupación”, y que a su vez está integrado por las voces latinas pro- (“por delante”) y *fateri* (“confesar” o “admitir”), ya que se encuentra vinculada con el verbo profesar, que significa “seguir una doctrina, creencia o religión”.

Cuando hablamos de una profesión, generalmente nos referimos a un empleo o dedicación que llevamos a cabo a cambio de una remuneración económica y para la cual nos hemos preparado a través de la adquisición de unos conocimientos especializados.

El ejercicio de cada profesión, debe analizarse en su doble dimensión: la individual, que permite el desarrollo de cada persona, pero también, como un motor para el progreso de las sociedades.

Un buen profesional debe, ante todo, saber cual es la función social de su profesión. A partir de ahí debe procurar adquirir competencias y actitudes relacionadas con su trabajo y hacerlo bien, pensando en el beneficio que produce en otras muchas personas. Las profesiones ocupan un papel central dentro de la dinámica de la vida social y a lo largo de la historia reciente han sido valoradas y reconocidas socialmente por el aporte que hacen a la sociedad al contribuir a su bienestar y desarrollo.

De modo que tener una profesión implica seguir una doctrina específica para llevar a cabo un trabajo: una doctrina que es controlada y transmitida por las instituciones encargadas de formar profesionales.

Las profesiones se adquieren en academias o institutos de educación superior, y que consisten en el manejo de una serie de conocimientos especializados, que permiten resolver problema que otros no pueden, o en todo caso, de la mejor manera posible. Esto implica además de un método especializado un código deontológico (o código ético profesional) que contiene las reglas morales por las que debe guiarse cualquier profesional.

- **La profesión de policía local**

- Concepto de policía

La palabra Policía deriva del idioma Francés y su uso data del siglo XVIII, de forma indirecta deriva del latín Politia y esta del Griego πολιτεία, de πολις, "que en su traducción significa ciudad referida a gobierno del estado.

Por tanto, con una definición abstracta y de manera general, podríamos definir a la policía como aquella organización a las órdenes del gobierno establecido para dar cumplimiento a las normas que rigen en su espacio competencial y realizar los actos de coacción ordenados por el mismo.

- Antecedentes históricos y evolución de la Policía Local

La configuración actual de la Policía Local en España no se consolidó hasta bien entrado el siglo XX. No obstante, sus raíces históricas se remontan a épocas mucho más

antiguas. Ya en tiempos del reino visigodo existían figuras como los Sayones, considerados precursores de los agentes de autoridad. Estos eran auxiliares de carácter militar cuya misión era proteger tanto a ciertos mandatarios como sus pertenencias.

Posteriormente, durante la ocupación árabe de la península, se desarrolló otro cuerpo policial conocido como Shurta, que operaba bajo una estructura jerárquica en la que destacaban los Derrab. Estos últimos se encargaban de mantener el orden en la ciudad de Córdoba, que en aquel entonces era una de las urbes más pobladas de Europa, superando el millón de habitantes. Su labor consistía principalmente en patrullar los distintos distritos para vigilar a personas sospechosas o desocupadas.

Avanzando hacia el siglo XII, ya durante el reinado de Fernando III, se documenta la presencia de cargos como los Andadores del Concejo, Fiadores o Fieles, Porteros de Vara y Alguaciles en Madrid. Estas figuras actuaban por mandato municipal y pueden considerarse un precedente directo del modelo de Policía Local actual. Algunos de estos oficios persistieron hasta el siglo XIX, especialmente los Porteros de Vara y los Alguaciles.

Posteriormente, los primeros cuerpos de la Guardia Municipal surgen en las principales ciudades españolas en la década comprendida entre los años 1840 y 1850, siendo sus antecesores los Vigilantes y Serenos, los cuales se remontan desde el siglo XVI hasta finales del siglo XX. Ambos Cuerpos coexistieron hasta la desaparición de los Vigilantes y Serenos, casi a finales del siglo XX.

La función de los Vigilantes y Serenos era efectuar rondas de vigilancia por las calles de la ciudad, necesitando del auxilio de otros cuerpos armados en caso de conflicto. Hacia el siglo XVIII amplían sus competencias al tener que ejecutar también los acuerdos de los Concejos, practicar citaciones, verificar cobros, etc.

Estas funciones eran compartidas con los Alguaciles, y, a su vez, ambos eran los encargados de velar por el orden y buen gobierno de los municipios. Durante el reinado de Isabel II, hacia el año de 1840, es cuando aparecen los Alguaciles, pasando los Vigilantes y Serenos a efectuar rondas nocturnas de vigilancia, y los Alguaciles a

encargarse durante el día de la protección y defensa de los Bandos y Ordenanzas municipales.

A finales del siglo XX y los que llevamos en el siglo XXI, la Policía Local ha seguido desarrollándose y adaptándose a los cambios en las necesidades de la sociedad. Se han producido reformas y actualizaciones legislativas para mejorar su capacidad operativa y su coordinación con otros cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado.

La Policía Local ha ido ganando importancia y desempeñando un papel esencial en el mantenimiento del orden público, la seguridad ciudadana y los servicios a nivel local. Sus competencias están enmarcadas en el ámbito municipal, pero, desde hace años se coordinan con Policía Nacional y Guardia Civil para tender en diversas situaciones, desde delitos hasta desastres naturales.

Su trabajo habitual suele estar en la prevención y seguridad ciudadanas. Este cuerpo trabaja en la prevención del delito y la promoción de la seguridad ciudadana participando activamente en patrullas y en programas que lleven a cabo acciones para promover un entorno seguro.

Además, desde mediados del siglo pasado, la Policía Municipal es la responsable del control de tráfico y la movilidad dentro del ámbito municipal. Así, los agentes controlan el tráfico, aplican sanciones por infracciones y trabajan para garantizar una circulación segura en las vías urbanas.

3.2. La profesión policial y su condición de operador jurídico

Actualmente, la Policía Local es un cuerpo dependiente de las Corporaciones Locales, que participa en el mantenimiento de la seguridad pública y vial, rigiéndose en todas sus actuaciones por lo establecido en la LBRL, LOFCS, leyes de las Comunidades Autónomas, Reglamentos específicos del cuerpo, y otras normas dictadas por las correspondientes administraciones locales, ya que es un Cuerpo de Seguridad al servicio de las Corporaciones Locales.

La Policía Local desarrollará sus funciones dentro del ámbito competencial asignado al municipio como ente local (la Policía Local únicamente puede actuar en el ámbito territorial del municipio respectivo, que viene determinado por su término municipal, salvo en situaciones de emergencia y previo requerimiento de las autoridades competentes), que participará en el mantenimiento de la seguridad pública en los términos previstos, junto al Gobierno de la Nación y a los de las Comunidades Autónomas.

La Policía Local está configurada como un Instituto armado, de naturaleza civil, con estructura y organización jerarquizada bajo la superior autoridad y dependencia del Alcalde, todo ello regulado tanto en la LOFCS, como en la normativa autonómica, así como en la LBRL.

En cada municipio, el Cuerpo de Policía Local se integrará en un cuerpo único, en el que, no obstante, cabrán especialidades. Formará parte de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, participando en el mantenimiento de la seguridad pública.

Por lo que respecta a sus funciones, se ha dado a las corporaciones locales una participación en el mantenimiento de la seguridad ciudadana, intentando evitar en todo momento duplicidades y concurrencias, ello en función de las características propias de la Policía Local y de las actividades que le son propias

Las obligaciones deontológicas de la policía están marcadas por la identificación de su función social. La especialización de los diferentes cuerpos policiales no desvirtúa esta misión común que se establece en el **art. 11.1 de la Ley de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado**: “Proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana mediante el desempeño de las siguientes funciones”. La función policial se articula en torno a dos grandes objetivos: la protección de los derechos fundamentales y la garantía de la seguridad ciudadana.

a) La protección de los derechos fundamentales constituye el componente central del “orden público”. El art. 10.1 de la Constitución reza así: “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”. Dado que la ley siempre debe respetar el contenido esencial de los derechos fundamentales, tal como establece el art. 53.1 de la Constitución, y el libre desarrollo de la personalidad no es “per se” un derecho fundamental, cabe afirmar que el respeto a los derechos fundamentales vinculado a la dignidad humana es la esencia del orden público.

b) La seguridad ciudadana, por su parte, se refiere a aquella situación en la que no se hallan en riesgo ni la integridad física ni los bienes de las personas.

Según establece el art.104 de la Constitución Española, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, bajo la dependencia del Gobierno, tendrán como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, así como en el punto segundo determina que una ley orgánica determinará las funciones, principios básicos de actuación y estatutos de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

3.3. El marco deontológico de los principios básicos de actuación.

Lo integra básicamente el Capítulo II de la LOFCS, concretamente el art. 5, considerando el verdadero código deontológico de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad.

- Adecuación al ordenamiento jurídico, especialmente:

a) Ejercer su función con absoluto respeto a la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico.

b) Actuar, en el cumplimiento de sus funciones, con absoluta neutralidad política e imparcialidad y, en consecuencia, sin discriminación alguna por razón de raza, religión u opinión.

c) Actuar con integridad y dignidad. En particular, deberán abstenerse de todo acto de corrupción y oponerse a él resueltamente.

d) Sujetarse en su actuación profesional a los principios de jerarquía y subordinación. En ningún caso la obediencia debida podrá amparar órdenes que entrañen la ejecución de actos que manifiestamente constituyan delito o sean contrarios a la Constitución o a las Leyes.

e) Colaborar con la Administración de Justicia y auxiliarla en los términos establecidos en la Ley.

- Relaciones con la comunidad. Singularmente:

a) Impedir, en el ejercicio de su actuación profesional, cualquier práctica abusiva, arbitraria o discriminatoria que entrañe violencia física o moral

b) Observar en todo momento un trato correcto y esmerado en sus relaciones con los ciudadanos, a quienes procurarán auxiliar y proteger, siempre que las circunstancias lo aconsejen o fueren requeridos para ello. En todas sus intervenciones, proporcionarán información cumplida, y tan amplia como sea posible, sobre las causas y finalidad de las mismas.

c) En el ejercicio de sus funciones deberán actuar con la decisión necesaria, y sin demora cuando de ello dependa evitar un daño grave, inmediato e irreparable; rigiéndose al hacerlo por los principios de congruencia, oportunidad y proporcionalidad en la utilización de los medios a su alcance.

d) Solamente deberán utilizar las armas en las situaciones en que exista un riesgo racionalmente grave para su vida, su integridad física o las de terceras personas, o en aquellas circunstancias que puedan suponer un grave riesgo para la seguridad ciudadana y de conformidad con los principios a que se refiere el apartado anterior.

- Tratamiento de detenidos, especialmente:

a) Los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad deberán identificarse debidamente como tales en el momento de efectuar una detención.

b) Velarán por la vida e integridad física de las personas a quienes detuvieren o que se encuentren bajo su custodia y respetarán el honor y la dignidad de las personas.

c) Darán cumplimiento y observarán con la debida diligencia los trámites, plazos y requisitos exigidos por el ordenamiento jurídico, cuando se proceda a la detención de una personal

- Dedicación profesional

Deberán llevar a cabo sus funciones con total dedicación, debiendo intervenir siempre, en cualquier tiempo y lugar, se hallaren o no de servicio, en defensa de la Ley y de la seguridad ciudadana.

- Secreto profesional.

Deberán guardar riguroso secreto respecto a todas las informaciones que conozcan por razón o con ocasión del desempeño de sus funciones. No estarán obligados a revelar las fuentes de información, salvo que el ejercicio de sus funciones o las disposiciones de la Ley les impongan actuar de otra manera.

- Responsabilidad.

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

3.4. Competencias y obligaciones policía local.

En cuanto a las funciones propias, la LOFCS dedica el Título V a las policías locales, enumerándose en el art. 53.1 las siguientes funciones:

a) Proteger a las autoridades de las Corporaciones Locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.

b) Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.

c) Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.

d) Policía Administrativa, en lo relativo a las Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia.

e) Participar en las funciones de Policía Judicial, en la forma establecida en el artículo 29.2 de esta Ley.

f) La prestación de auxilio, en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las Leyes, en la ejecución de los planes de Protección Civil.

g) Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos en el marco de colaboración establecido en las Juntas de Seguridad.

h) Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la Policía de las Comunidades Autónomas en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello.

i) Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.

Y por otra parte, los funcionarios de policía local también tienen como función, participar en el cumplimiento de lo establecido en el art. 25 de la LBRL

3.5. Sentido ético dentro de la policía local

Los miembros de las policías locales, como funcionarios públicos, deben respetar y actuar de acuerdo a los principios éticos establecidos en el art. 53 del Estatuto Básico del Empleado Público y los principios de conducta del art. 54 del citado estatuto.

- Principios éticos (art. 53 Estatuto Básico empleado público)

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

- Principios de conducta (art. 54 Estatuto Básico empleado público)

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.
11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

3.6. Los códigos deontológicos

Está claro, que en el desempeño de cualquier profesión podremos cumplir nuestras obligaciones haciendo lo preciso de nuestro deber, ahora bien, con un “plus” de esfuerzo e interés, y un añadido de deber auto impuesto, desarrollaremos una función más eficaz.

La función policial de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades, y garantizar la seguridad ciudadana, es una tarea complicadísima, a la vez que indispensable, por lo que necesita la mejor disposición y un alto grado de concienciación ética de sus miembros

Por ese motivo, es importante la existencia de un Código Deontológico, que debe ser conocido y comprendido por cada uno de sus miembros. Los policías deben estar formados y tener la capacidad necesaria para aplicar los procedimientos operativos y los preceptos legales que corresponden a cada caso. Pero debe al mismo tiempo tener un determinado comportamiento y actitud guiados por unas pautas de conducta.

Deontología significa el conjunto de normas éticas que regulan el comportamiento profesional. En un discurso sobre lo que se debe y no se debe hacer. La policía tiene una deontología particular. En un Estado de derecho, la policía debe velar por la

protección de los derechos humanos de las personas. Para eso, la policía no solamente ha de cumplir y hacer cumplir la ley, sino que, además, ha de demostrar respeto hacia los derechos de las personas. Un código deontológico policial es el enunciado de principios e ideales de los cuales los agentes de un servicio de policía se comprometen.

Código deontológico policial = garantía para el ciudadano y compromiso para el policía

4. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

Valoración de los puestos de trabajo

La Valoración de Puestos de Trabajo consiste en el establecimiento de una serie de procedimientos sistemáticos, analíticos y valorativos que permiten determinar, del modo más objetivo posible, el valor relativo que cada puesto de trabajo tiene para una determinada organización.

Valoración de los puestos de trabajo de las administraciones públicas

Además de ser una necesidad para poder organizar las administraciones locales es una obligación legal, en todas las administraciones locales españolas debe estar fijada la Relación de Puestos de Trabajo (RPT). Toda Administración Pública tiene una plantilla de profesionales, pero no siempre hay una RPT que defina las funciones de cada puesto y las características del mismo, por ello en primer lugar se debe disponer de una descripción de cada uno de los puestos existentes de manera objetiva sin tener en cuenta a la persona que lo ejerce, asignándole a cada una de las tareas que realiza una valoración cuantificable. Esta fase de valoración es un requisito indispensable. Cada entidad local deberá realizar la negociación presentando la valoración realizada antes de ser publicada y aprobada.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que la Valoración de Puestos es el punto de partida necesario para el establecimiento de un sistema de remuneración equilibrado y objetivo que permita identificar requerimientos de los titulares de los puestos de trabajo y fomente la formación y el desarrollo.

A pesar de que la relación de puestos de trabajo es una necesidad organizativa y una obligación legal en todas las administraciones locales españolas, se dispone de escasa información teórica y metodológica para su correcta elaboración.

El antecedente de la RPT se encuentra en las plantillas orgánicas reguladas en el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, que obligaba a los centros y dependencias de la Administración del Estado a formar sus correspondientes plantillas de funcionarios, en las que debían relacionarse, debidamente clasificados, los puestos de trabajo.

En cada RPT se determina el perfil objetivo de cada puesto, sus principales características y forma de provisión.

Para su puesta en práctica el análisis de puestos de trabajo se convierte en una herramienta de ayuda porque permite saber de forma sistemática y con rigor:

1. Qué funciones estamos satisfaciendo.
2. A través de que tareas y procesos.
3. Cuáles son las competencias, habilidades y destrezas que se le piden al empleado.
4. Cuáles son los criterios y condiciones que determinan un buen desempeño.

La Administración Al día Edición 04/11/2021 artículo de Francisco J. Ferreiro-Seoane, Carlos-Alberto Amoedo-Souto y Vanessa Miguéns-Refojo.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social en su web https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm dispone de una herramienta a disposición de todas las administraciones que permite de una forma estructurada y constatada realizar una valoración de los puestos de trabajo. Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

- a. Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.
- b. Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.
- c. Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.”

*Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo Guía de uso Abril de 2022
Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo y Economía Social.*

Para optimizar la gestión de las retribuciones, tiene que estar vinculada a las competencias profesionales, de modo que se mejore el rendimiento global de la administración y la eficiencia individual del trabajador.

Rusteika y Dirytė (2014)⁽²⁾ proponen que el salario podría componerse por una base fija y una variable en función de las condiciones y atribuciones del puesto. De esta forma se evitaría el aumento de los salarios a todos los funcionarios que no desempeñen las mismas funciones.

De conformidad con el artículo 76 del RD 5/2015, los cuerpos y escalas se clasifican de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos en los siguientes grupos, de forma que el Grupo que se asigne al puesto de trabajo debe estar relacionado con las tareas reales que se deban efectuar en el puesto (cuadro 1).

⁽²⁾ Rusteika, A. & Dirytė, A., “Motivation Process Analysis Approach to Civil Servants Salary System”, Public Policy and Administration, 13, 2014, pp. 573–589, Doi: 10.13165/VPA-14-13-4-03

Cuadro 1. Criterios de los grupos profesionales aplicados según art. 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) de Galicia

Grupo	Subgrupo	Concepto	Escala educativa
A	A1	Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será este el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.	Grado Superior
	A2		Grado Superior
B		Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior (Formación Profesional Superior).	Formación Profesional grado Superior
C	C1	Título de Bachillerato o Técnico medio (Formación Profesional Media).	Bachillerato o FP grado medio
	C2	Título de graduado en educación secundaria obligatoria.	ESO
AP		Sin formación reglada.	Certificado escolaridad

La evaluación del desempeño de los empleados públicos

Entre las nuevas medidas promovidas por el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, encontramos uno de los nuevos elementos en los que se centra: la evaluación del desempeño y la carrera profesional entre los empleados públicos y funcionarios.

El artículo 20.1 del TREBEP define la evaluación del desempeño como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el

rendimiento o logro de los resultados. Aunque el mismo precepto establece la obligatoriedad de la implantación de la evaluación del desempeño, también ofrece un amplio margen de libertad a cada administración pública para determinar los efectos de la misma en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias (artículo 20.3 del TREBEP).

La evaluación del desempeño es un proceso de identificación, medición y gestión del rendimiento. De la definición, destacan tres fases esenciales en el proceso:

1. **Identificación:**

En esta fase se define qué elementos del desempeño serán evaluados, ya sean habilidades, conocimientos, comportamientos o resultados. También se determinan los métodos y herramientas que se utilizarán para recopilar información sobre estos elementos. Se establecen los criterios y estándares de desempeño, que deben ser claros, medibles y alineados con los objetivos institucionales.

2. **Medición:**

Aquí se recopilan datos sobre el desempeño, utilizando los instrumentos y métodos previamente definidos. Puede incluir la evaluación de resultados, la observación de comportamientos o la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos.

3. **Gestión:**

En esta última fase se utiliza la información recopilada para tomar decisiones y acciones que mejoren el desempeño. Esto puede incluir la retroalimentación a los empleados, la planificación de programas de capacitación, la reasignación de responsabilidades o la modificación de metas.

La evaluación del desempeño constituye un elemento estratégico y fundamental en las políticas de gestión de recursos humanos, así como un factor de modernización de las administraciones públicas.

Este proceso es fundamental para garantizar que los empleados públicos desempeñen sus tareas de manera eficiente, efectiva y alineada con los objetivos institucionales y las políticas públicas..

A través de esta valoración, las instituciones públicas pueden identificar fortalezas y debilidades en su personal, lo que facilita la toma de decisiones en aspectos como promociones, incentivos, capacitación y desarrollo profesional.

Uno de los principales propósitos de la evaluación del desempeño en la administración pública es promover la transparencia y la rendición de cuentas. Al establecer criterios claros y objetivos para medir el rendimiento, se busca que los empleados públicos sean responsables de sus resultados y que las instituciones puedan justificar sus decisiones en base a datos concretos. Además, este proceso contribuye a mejorar la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía, ya que fomenta una cultura de mejora continua y orientación a resultados.

Es importante destacar que la evaluación del desempeño en el sector público no solo se centra en los resultados cuantitativos, sino también en aspectos cualitativos como la actitud, el compromiso, la ética y la capacidad de trabajo en equipo. Esto permite una visión más integral del rendimiento del empleado y fomenta valores esenciales para el buen funcionamiento de la administración pública. Es en este aspecto donde se debería incluir el cumplimiento de un código deontológico específico para las plantillas de la Policía Local.

La evaluación del desempeño debe ser un proceso transparente, participativo y justo, que garantice la objetividad y evite sesgos o favoritismos. Para ello, es recomendable contar con instrumentos y metodologías validadas, así como capacitar a los evaluadores en técnicas de valoración y retroalimentación constructiva.

La evaluación del desempeño implica una serie de ventajas para los funcionarios públicos, los resultados de la evaluación del desempeño tendrán efectos en las siguientes materias (art. 119 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre):

- Percepción de retribuciones complementarias de carácter variable, en los términos previstos en este real decreto-ley o en el convenio colectivo de aplicación.

- Progresión en la carrera profesional.
- Criterios para la provisión de puestos de trabajo.
- Continuidad en el puesto de trabajo.
- Valoración de las necesidades formativas, incluyendo aquellas que hayan de ser ofertadas a las empleadas y empleados públicos con carácter obligatorio, e incentivando la participación en acciones formativas voluntarias.

Metodologías para la evaluación del desempeño:

En la administración pública, la evaluación del desempeño puede llevarse a cabo a través de diversas metodologías, que incluyen la autoevaluación, la evaluación por objetivos, la evaluación graduada, la evaluación por competencias, la evaluación 360 grados, y la evaluación basada en incidentes críticos. Cada método tiene sus propias fortalezas y debilidades, y la elección de la metodología dependerá de los objetivos específicos de la evaluación y de las características de la organización.

Todas las metodologías deben estar basadas en la transparencia y objetividad, los sistemas de evaluación deben ser transparentes y objetivos para garantizar la equidad y evitar la discriminación. La retroalimentación debe ser constructiva, la evaluación debe servir como base para la retroalimentación constructiva y la mejora continua del desempeño. La metodología de evaluación debe ser adaptada a las características y necesidades de cada organización.

Metodologías comunes de evaluación del desempeño en la administración pública:

- Autoevaluación:

El empleado evalúa su propio desempeño, lo que puede promover la reflexión personal y la identificación de áreas de mejora. Como desventajas es subjetiva, puede generar estrés o ansiedad, y es posible que no sea completamente honesta o que no refleje las expectativas de la empresa.

- Evaluación por objetivos:

Se establecen metas específicas y medibles para cada empleado, y se evalúa el grado de cumplimiento de esas metas, fomenta la claridad de expectativas, la motivación y el

desarrollo profesional, pero puede generar presión, requerir tiempo y recursos, y no ser adecuada para todos los puestos o tipos de trabajo.

- **Evaluación graduada:**

Se utiliza una escala para evaluar el desempeño en diferentes aspectos, como la calidad del trabajo, la eficiencia y la colaboración. Permite una medición más precisa del desempeño al tener en cuenta los diferentes niveles de cumplimiento de las tareas, ofrece una visión más detallada y precisa del rendimiento del empleado. Como desventajas, puede resultar compleja de implementar y puede distorsionar la información si no se define claramente los criterios de evaluación y la escala de calificación.

- **Evaluación por competencias:**

Se evalúa el grado en que el empleado demuestra las competencias necesarias para el puesto de trabajo. permite una evaluación más precisa y completa del rendimiento de los empleados, enfocándose en sus habilidades y conocimientos, y no solo en resultados. Si la evaluación no se realiza correctamente y no se presta atención a la retroalimentación, puede generar tensión y malestar entre los empleados

- **Evaluación 360 grados:**

Se recopilan opiniones de diferentes fuentes, como supervisores, colegas y subordinados. Permite una visión más completa y detallada al obtener información de diversas fuentes, reduce márgenes de error al incorporar múltiples perspectivas, y motiva a los empleados al sentir su opinión valorada. Como desventaja puede resultar costosa e ineficaz si no se implementa correctamente, y existe el riesgo de que evaluadores sean parciales o no brinden retroalimentación honesta

- **Evaluación basada en incidentes críticos:**

Se analizan situaciones específicas que han demostrado el buen o mal desempeño del empleado. Ventajas: facilita la identificación de comportamientos específicos que

impactan en el rendimiento, permite una información precisa y constructiva, y ayuda a identificar necesidades de capacitación. Como desventaja, puede ser subjetiva si no se documentan bien los hechos, requiere tiempo y recursos para implementar y mantener, y puede generar tensión si no se utiliza de forma correcta

- **Evaluación basada en el comportamiento:**

Este es uno de los métodos de evaluación de desempeño más utilizados, permite recolectar datos cualitativos y cuantitativos.

En este sistema de Escala de calificación basado en el comportamiento se compara el desempeño de los empleados con ejemplos de comportamiento específicos basadas en calificaciones numéricas.

Debido a que este método accede a forma de medición tanto cuantitativa como cualitativa, al tiempo que incorpora cualidades intangibles de los empleados en el sistema de calificación, logra proporcionar estándares claros y brindar un análisis de desempeño preciso y una evaluación consistente.

5. METODOLOGÍA

Se adopta un enfoque metodológico riguroso y contextualizado al ámbito específico de la Policía Local, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas mediante una metodología mixta. La investigación cuantitativa es un método de investigación que utiliza herramientas de análisis matemático y estadístico. El análisis cualitativo es un proceso mediante el que se alcanzan conclusiones de datos no estructurados y heterogéneos que no son expresados de forma numérica o cuantificable. El mixto toma las fortalezas de ambos tal y como se puede ver en el siguiente diagrama

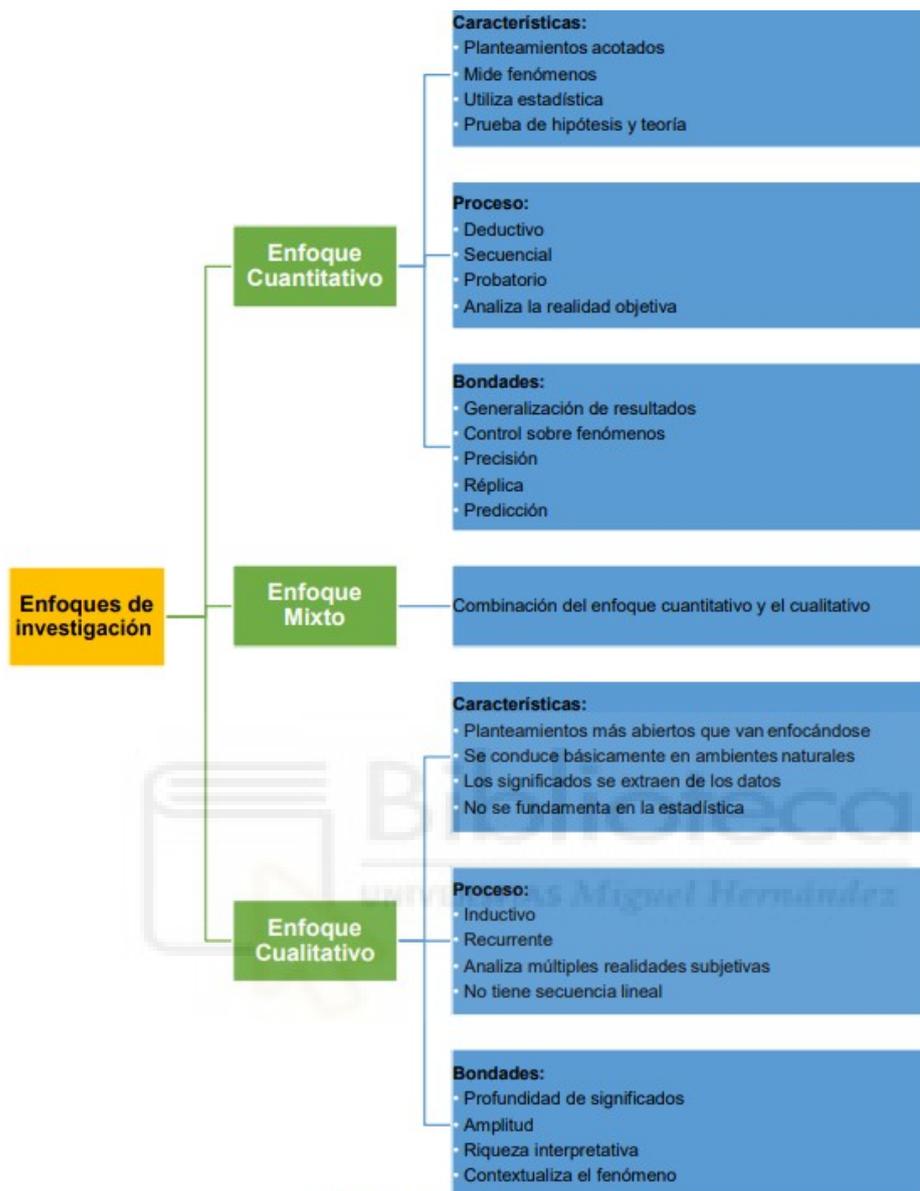


Ilustración 1. Enfoques de investigación.

Fuente: Hernández et al., 2014.

5.1. Enfoque del estudio

El trabajo seguirá un **enfoque exploratorio y descriptivo**, analizando la necesidad de un código deontológico en la evaluación del rendimiento de la policía local dentro de las administraciones públicas. Se basará en:

- Análisis documental:** Durante el desarrollo de este trabajo se ha ido analizando la legislación vigente en materia de evaluaciones del desempeño y códigos éticos de otros cuerpos de seguridad tanto españoles como de otras

nacionalidades. A continuación, se describe algunos de los modelos de evaluación utilizados por ellos:

Modelo CompStat (Estados Unidos - Policía de Nueva York)

Tipo de modelo: Evaluación basada en resultados y datos estadísticos.

Aplicación: Se utiliza para poder medir el rendimiento de comisarías mediante indicadores de criminalidad, respuesta policial y/o tiempos de intervención, etc.

Características clave:

Reuniones periódicas: Los comandantes de distrito presentan estadísticas y resultados obtenidos.

Análisis de datos: Uso de sistemas de información geográfica (SIG) para identificar patrones delictivos y asignar recursos de manera eficiente.

Responsabilidad: Los responsables de cada área deben justificar sus actuaciones y proponer soluciones ante desviaciones de los indicadores.

Impacto:

Se ha atribuido a CompStat una reducción considerable de la criminalidad en Nueva York durante la década de 1990.

Sin embargo, también ha sido criticado por posibles manipulaciones de datos y enfoques muy punitivos.

Guardia Civil

La Guardia Civil evalúa el desempeño de sus agentes mediante un sistema que valora periódicamente la conducta profesional, la eficacia en el servicio y la adecuación a los valores institucionales. Este proceso se basa en lo establecido en la Orden General número 11/2014, de 22 de diciembre, que regula la evaluación del desempeño del personal del Cuerpo. Se incluyen criterios como la iniciativa, la responsabilidad, la calidad del trabajo, la capacidad de trabajo en equipo y el cumplimiento de los objetivos asignados. Los resultados de la evaluación tienen impacto directo en la carrera profesional del agente, afectando a aspectos como la asignación de destinos, ascensos y formación continua.

Objetivos del sistema:

- Valorar objetivamente el rendimiento de cada guardia civil.
- Detectar fortalezas y áreas de mejora en el ejercicio profesional.
- Favorecer la progresión profesional, la motivación y la eficiencia del personal.
- Establecer criterios para mejorar decisiones sobre ascensos, provisión de destinos, incentivos al rendimiento, y/o acciones formativas.

La evaluación normalmente se realiza anualmente y se puede completar con evaluaciones extraordinarias cuando sea necesario (cambios de destino o situaciones excepcionales como ejemplos).

Las evaluaciones suelen realizarse por el jefe directo del evaluado, normalmente un mando inmediato.

Evaluación del desempeño en la Policía Nacional

La Policía Nacional cuenta con un sistema propio de evaluación del desempeño profesional de sus funcionarios, se enmarca dentro de las políticas de modernización de la administración pública y con una orientación hacia la mejora de la eficacia, la motivación del personal y la calidad del servicio prestado a la ciudadanía.

Se rige por el **Real Decreto 720/2013, de 28 de septiembre**, por el que se regula el régimen del personal del Cuerpo Nacional de Policía, junto con el **Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)** —Ley 7/2007, refundida en el Real Decreto Legislativo 5/2015—, que establece el concepto de evaluación del desempeño como un elemento clave en la gestión de recursos humanos.

Objetivos del sistema:

- Medir y valorar objetivamente el rendimiento.
- Promover la eficacia y eficiencia en la prestación del servicio público.
- Vincular el desempeño con el desarrollo profesional, los ascensos y la formación.
- Mejorar la organización interna a través de una cultura de la evaluación.

El sistema aún se encuentra en fase de desarrollo y aplicación progresiva, pero incorpora elementos clave que permiten una valoración global del trabajo del agente:

La evaluación del desempeño se realiza periódicamente y normalmente el evaluador es al igual que en la Guardia Civil el superior jerárquico directo.

Los factores más destacables que suelen ser evaluados son:

- Cumplimiento de los objetivos.
- Calidad en la ejecución de las tareas.
- Nivel de implicación, responsabilidad y compromiso.
- Trabajo en equipo y cooperación.
- Conducta profesional y actitud ante el ciudadano.
- Capacidad de resolución y toma de decisiones.
- Formación y actualización de conocimientos.

Aunque aún no está plenamente consolidado, el sistema prevé que los resultados de la evaluación puedan ser utilizados para poder detectar necesidades formativas, promociones o cambios de destino, reconocimientos etcetc

A diferencia de la Guardia Civil, el sistema de evaluación del desempeño en la Policía Nacional no está completamente desarrollado en todos sus aspectos, y su implantación práctica ha sido parcial y desigual. Aunque, se encuentra dentro de los planes estratégicos del Ministerio del Interior para la modernización del cuerpo, y se espera una implementación completa mediante herramientas tecnológicas de apoyo y normativa complementaria.

Policías Autonómicas

Tanto los **Mossosd'Esquadra** como la **Ertzaintza** han adoptado versiones adaptadas del BalancedScorecard (CMI), que permiten una visión estratégica y operativa:

- Indicadores cuantitativos: Delitos esclarecidos, detenciones, patrullas realizadas.
- Percepción ciudadana: encuestas de satisfacción y/u opiniones recopiladas.
- Perspectiva interna: cumplimiento de protocolos, formación continua.
- Mejora continua: innovación, y capacidad de adaptación.

- Se aplican para promoción interna, así como para acceso a unidades especializadas o traslados.

b) Estudio comparativo: Evaluación de códigos deontológicos existentes en cuerpos policiales de distintos países y zonas y su impacto en la evaluación del desempeño.

Policía Nacional

- **Marco ético y deontológico:** La Policía Nacional se rige por el Código de Conducta de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado (RD 885/2011), además de otras normas internas como manuales operativos, principios de actuación de la Ley Orgánica 2/1986, y el Régimen Disciplinario.
- **Evaluación del desempeño:** La evaluación está centrada en criterios como eficacia operativa, productividad, desviación de objetivos aspectos de conducta.
- **Aplicación del código ético:** No está directamente integrado en la evaluación del desempeño aunque incluye los conceptos del código ético en la formación tanto inicial como continua.

Guardia Civil

- **Marco ético y deontológico:** Además del Código de Conducta común de las FFCCSE (RD 885/2011), la Guardia Civil cuenta con su propia “Cartilla del Guardia Civil” y unos principios muy arraigados. Tiene un régimen militar con una estructura jerárquica y disciplinaria.
- **Evaluación del desempeño:** Se basa en informes de calificación anuales que evalúan el rendimiento, cumplimiento del deber y aptitud profesional. Aunque se incluyen aspectos de conducta no se aplican realmente.
- **Aplicación del código ético:** Se aplica en el ámbito disciplinario y en la formación moral del agente, pero no está vinculado con la evaluación del rendimiento.

Francia – Police Nationale y Gendarmerie

- Código Deontológico de la Policía Nacional y la Gendarmería (Décret n° 2014-1253).
- Se centra en valores como integridad, imparcialidad, respeto a los derechos humanos y lealtad institucional.
- **Fortaleza:** el código está vinculado a procedimientos disciplinarios y procesos de formación continua, aunque su relación con la evaluación formal del rendimiento es limitada.

Estados Unidos – Modelos Locales y Estatales

- No hay un único código nacional. La IACP promueve un “**Law Enforcement Code of Ethics**” adoptado por muchas agencias locales.
- **Fortaleza:** se utiliza como guía práctica y en auditorías internas.
- **Debilidad:** Gran variabilidad y aplicación desigual.

Reino Unido – Police Code of Ethics

- Publicado por el College of Policing, establece estándares obligatorios de comportamiento.
- Incluye principios como “honestidad”, “liderazgo ético” y “rendición de cuentas”.
- **Fortaleza:** el código se utiliza para evaluar la conducta profesional y se integra en los sistemas de desempeño y desarrollo individual.

Se adjunta tabla comparativa con resumen de los principios claves y observaciones destacables en cada uno de los cuerpos y fuerzas de seguridad analizados. Tabla 2.

Cuerpo Policial	¿Código deontológico propio?	Principios clave	¿Vinculado a la evaluación del desempeño?	Observaciones
Policía Local (España)	No unificado	Legalidad, DD.HH., imparcialidad, integridad (varía por municipio)	✗ No sistematizado	Falta de marco común; aplicación muy desigual entre ayuntamientos
Policía Nacional (España)	Sí	Legalidad, imparcialidad, neutralidad, servicio público	⚠ Parcial	Se valora más el mérito; la ética no siempre incide en evaluaciones formales
Guardia Civil (España)	Sí	Honor, disciplina, lealtad, respeto a DD.HH.	⚠ Parcial	Régimen disciplinario estricto, pero sin evaluación ética formal
Policía Nacional Francesa	Sí	Integridad, neutralidad, dignidad, derechos humanos	✅ Sí	Ética influye en ascensos y expediente profesional
Scotland Yard (Reino Unido)	Sí	Honestidad, equidad, liderazgo, rendición de cuentas	✅ Sí	Integrado en formación, promoción y control interno
Policía (EE.UU.)	No unificado	Servicio, honestidad, profesionalismo, protección	✗ En general no	Ética aplicada de forma desigual; depende del departamento local

La evaluación del desempeño la mayoría de las ocasiones se centra en indicadores cuantitativos (intervenciones, eficiencia), descuidando la dimensión ética.

Del análisis se desprenden varias conclusiones relevantes:

- **Desconexión entre ética y rendimiento:** en la mayoría de los cuerpos, el código deontológico existe, pero no se refleja en la evaluación formal del rendimiento del agente.
- **Formación ética insuficiente:** la ética profesional se trata más como parte de la formación inicial, sin un seguimiento continuo o aplicación práctica.
- **Disparidad en la aplicación:** países con cuerpos centralizados (Reino Unido, Francia) presentan mayores avances en la implantación y en la evaluación del desempeño.
- **Riesgo de formalismo:** incluso en los países don está más implantado, se presenta el riesgo de que el código se aplique de una forma simbólica y no realmente en la conducta profesional.

Este análisis evidencia la necesidad de que el código deontológico además de existir, tiene que ser funcional y operativo dentro de los sistemas de evaluación del desempeño policial. En el caso de la Policía Local la ausencia de un código específico adaptado a las funciones y realidades de la Policía Local genera un vacío normativo y práctico.

- **Propuesta inicial:** Incorporar criterios éticos como parte de la evaluación del desempeño, combinando indicadores cuantitativos (eficacia, productividad) con

cualitativos (ética, trato ciudadano, profesionalidad, resolución de conflictos). Esto mejoraría el rendimiento y reforzaría la legitimidad y confianza pública en la policía local.

5.2 Investigación de campo

Recopilación de datos a través de encuestas y entrevistas.

Analizada toda la documentación e investigación realizada se considera que se debería conocer la visión de los propios policías Locales ante la posibilidad de vincular su valoración del desempeño a un código deontológico específico para la Policía Local.

- **Análisis de los datos**

Para interpretar la información recopilada, se ha realizado un análisis cuantitativo y un análisis cualitativo.

- **Análisis cuantitativo** de datos obtenidos en encuestas mediante herramientas estadísticas, identificando tendencias y correlaciones entre valores éticos y rendimiento policial.
- **Análisis cualitativo** de entrevistas, aplicando técnicas de codificación para detectar patrones y opiniones sobre la utilidad de un código deontológico en la evaluación del rendimiento.

Cuestionario utilizado

Este cuestionario es anónimo y tiene como objetivo conocer la opinión de los agentes de Policía Local sobre la importancia de la ética y la deontología en la evaluación del rendimiento. Responde de manera sincera.

I. Datos generales

1. ¿Cuál es tu rango dentro de la Policía Local?
 - Agente
 - Oficial
 - Inspector
 - Otro (especificar): _____

-
- 2. ¿Cuántos años llevas en el cuerpo de Policía Local?
 - Menos de 5 años
 - 5 - 10 años
 - 11 - 20 años
 - Más de 20 años
- 3. ¿Has recibido formación específica en ética y deontología policial?
 - Sí
 - No

II. Percepción sobre el Código Deontológico

- 4. ¿Consideras que los principios éticos y deontológicos influyen en el desempeño policial?
 - Sí, de manera significativa
 - Sí, pero con un impacto limitado
 - No influyen en el rendimiento policial
- 5. ¿Crees que el código deontológico debería incluirse como un criterio en la evaluación del rendimiento profesional?
 - Sí, sería un elemento fundamental
 - Sí, pero con ciertos matices
 - No, la evaluación debe centrarse en aspectos operativos
- 6. Basado en tu experiencia, ¿cuáles son los valores más importantes en el ejercicio de la función policial?
 - Integridad

- Transparencia
- Imparcialidad
- Respeto a los derechos humanos
- Otros (especificar): _____

7. ¿Has observado situaciones en las que la falta de ética ha afectado la calidad del servicio policial?

- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Rara vez
- Nunca

III. Evaluación del rendimiento y ética

8. ¿Cómo debería evaluarse la dimensión ética dentro del rendimiento policial?

- Mediante auditorías internas
- A través de encuestas ciudadanas
- Por supervisión de mandos
- Otro (especificar): _____

9. ¿Consideras que la ciudadanía debería participar en la evaluación de la ética policial?

- Sí, su opinión es fundamental
- Sí, pero con restricciones
- No, debe ser una evaluación interna

10. ¿Qué medidas propondrías para mejorar la integración de la ética en la evaluación del rendimiento policial?

Entrevistas cualitativas

Guion de Entrevistas Cualitativas

Introducción Personal

- Para comenzar, ¿podrías contarme un poco sobre tu trayectoria en la Policía Local?
(Tiempo de servicio, áreas en las que trabajas, formación recibida, etc.)

Conocimiento y Aplicación del Código Deontológico

- ¿Qué entiendes por "código deontológico" en el contexto policial?
- ¿Eres conocedor si hay un código deontológico que se aplique en tu trabajo?

Valoración del Código Deontológico en el Trabajo Diario

- ¿Crees que el código deontológico es útil para guiar tu trabajo y tu conducta diaria?
- ¿En qué aspectos de tu trabajo lo encuentras más relevante?

Evaluación del Desempeño y Vinculación al Código Deontológico

- En tu opinión, ¿debería incluirse la evaluación de la conducta ética (basada en el código deontológico) como parte del proceso de evaluación anual del desempeño?
- ¿Por qué consideras que esto es importante (o no lo es)?
- Si se incluyera, ¿qué criterios consideras que serían justos y objetivos para evaluar la ética de un agente?

Opinión sobre un Código Deontológico Específico para la Policía Local

- ¿Consideras que la Policía Local debería tener un código deontológico propio para sus funciones? ¿Por qué?

- ¿Qué aspectos debería incluir este código para ser realmente útil en tu trabajo?
- ¿Cómo se podría asegurar que este código sea de utilidad práctica en el día a día de un policía local?

Reflexión Final

- ¿Hay algo más que te gustaría agregar respecto al tema de la ética policial y su vinculación a la evaluación del desempeño?
- ¿Tienes alguna sugerencia para mejorar la aplicación de un código ético en tu trabajo diario?

Para llevar a cabo este estudio, se utilizó un diseño metodológico mixto, combinando un enfoque cuantitativo a través de una encuesta estructurada, y un enfoque cualitativo mediante entrevistas semiestructuradas.

Participantes

- **Encuesta:** Se distribuyó a un total de 30 policías locales de diferentes municipios en la Comunidad Valenciana, con una representación proporcional entre municipios pequeños, medianos y grandes.
- **Entrevistas:** Se realizaron entrevistas a 8 policías locales seleccionados de diferentes áreas y rangos dentro de la Policía Local.

Instrumentos

- **Encuesta:** Una encuesta en línea estructurada con preguntas cerradas y abiertas para evaluar el conocimiento y percepción sobre el código deontológico, su aplicación y la posibilidad de vincularlo a la evaluación del desempeño.
- **Entrevistas:** Guion de entrevistas semiestructuradas con preguntas abiertas para obtener una comprensión profunda de las opiniones, propuestas y preocupaciones de los agentes.

5.3 Resultados

a) Conocimiento y percepción del código deontológico

Los resultados de la encuesta revelaron lo siguiente:

- **Conocimiento del código deontológico:**

- El 40% de los policías locales afirmaron que conocen qué es el código deontológico. Sin embargo, el 60% restante indicó que tienen un conocimiento limitado o nulo sobre este código.

- **Aplicación práctica:**

- Casi el 97% de los encuestados consideran que los principios deontológicos influyen en el desempeño de sus funciones, considerando que de una manera significativa el 67% de ellos.

b) Opinión sobre la inclusión del código deontológico en la evaluación del desempeño

- Más del 80% de los encuestados opinó que sí debería vincularse la evaluación del desempeño con el cumplimiento del código deontológico y de ellos la mitad considera que debería ser con matices, solo un 16% considera que la evaluación del rendimiento se debería centrar exclusivamente en aspectos operativos.

- En cuanto a las ventajas percibidas, los agentes señalaron que la inclusión de este criterio permitiría mejorar la transparencia y responsabilidad dentro del cuerpo. Además, se mencionó que podría ayudar a reforzar la ética profesional y a mejorar la percepción pública de la Policía Local.

- Sin embargo, el 20% restante se mostró escéptico o en contra, indicando que la vinculación de la evaluación del desempeño con el código deontológico podría generar excesiva burocracia o una evaluación subjetiva que podría dar lugar a injusticias.

c) Propuestas y preocupaciones sobre la implementación

- Los agentes entrevistados sugirieron que el código deontológico debería ser claro y accesible para todos los miembros de la policía local, y que se debe establecer

un sistema de evaluación ético que sea transparente y objetivo, evitando interpretaciones subjetivas.

- Se destacó la importancia de que la vinculación del código ético a la evaluación no sea solo punitiva, sino formativa, es decir, que sirva para educar y mejorar las habilidades éticas de los agentes, más que para sancionar.

- También se mencionó la necesidad de un entrenamiento constante y específico sobre ética policial, y que dicho código debería reflejar los valores locales y las necesidades comunitarias de cada municipio

d) Necesidad de un código deontológico específico para la Policía Local

El 100% de los agentes entrevistados coincidió en que la Policía Local debería tener un código deontológico propio, ya que las circunstancias y funciones son diferentes a las de la Policía Nacional o la Guardia Civil. En particular, los agentes mencionaron que el trato cercano con los ciudadanos y la intervención en asuntos locales requieren normas éticas adaptadas a su contexto, pero solo algo más de un 10% considera que la ciudadanía debería participar de forma activa en la evaluación ética policial y algo más del 40% Sí pero con restricciones. La mayoría de los entrevistados y encuestados consideran que la opinión de la ciudadanía se podría ver influenciada por haber recibido sanciones con lo que no se debería incluir en la evaluación del desempeño directamente aunque sí sería muy recomendable obtener su opinión.

5.4 Discusión

Los resultados obtenidos reflejan una clara falta de conocimiento y aplicación del código deontológico en la Policía Local, lo que puede generar incertidumbre en los agentes sobre las expectativas éticas dentro de su entorno profesional. Aunque la mayoría de los policías locales están de acuerdo en que la vinculación del código ético con la evaluación del desempeño es beneficiosa, también existen preocupaciones válidas sobre su implementación práctica. Estas preocupaciones incluyen la subjetividad en la evaluación y la carga administrativa.

Sin embargo, las propuestas de los agentes destacan la importancia de una evaluación formativa y transparente, lo que indicaría que un código deontológico bien estructurado

y vinculado a la evaluación podría contribuir a una mejora significativa en la ética profesional y la relación con la comunidad.

La sugerencia de crear un código ético específico para la Policía Local también resalta la necesidad de adaptar las normas a las características particulares de este cuerpo. La personalización del código podría facilitar su aprobación y aplicación dentro de los cuerpos municipales.

6. CONCLUSIONES

1. La mayoría de los policías locales consideran que un código deontológico debe estar vinculado a la evaluación del desempeño, destacando principalmente las ventajas de mejorar la transparencia, la responsabilidad y la ética profesional.
2. La falta de conocimiento sobre el código deontológico actual en la Policía Local es preocupante y sugiere que no existe una formación continua adecuada en este aspecto.
3. Un código deontológico específico para la Policía Local sería bien recibido por los agentes, quienes argumentan que debe adaptarse a las características y funciones particulares de este cuerpo.
4. Es necesario que la evaluación ética sea transparente, objetiva y formativa, para evitar interpretaciones subjetivas y fomentar un ambiente de mejora continua.
5. El estudio evidencia una clara conciencia ética por parte de los agentes de policía local encuestados, quienes reconocen la importancia de los principios deontológicos en su labor diaria. Sin embargo, también queda patente la ausencia de un marco normativo específico que integre estos principios dentro de los sistemas formales de evaluación del rendimiento.
6. La falta de formación sistemática en deontología y la debilidad en los mecanismos de evaluación ética generan una brecha entre los valores asumidos y los instrumentos de gestión profesional existentes. La mayoría de los agentes demanda que la ética sea un componente evaluable, lo cual refuerza la necesidad de crear un código deontológico propio, operativo y vinculado a la valoración del desempeño.

7. Además, aunque la participación ciudadana no se considera prioritaria en estos procesos, se abre una posible vía para implementar modelos mixtos de evaluación.

En resumen, los resultados del estudio avalan la necesidad de desarrollar un código deontológico específico para la policía local, que no solo oriente su actuación, sino que sirva también como base para un modelo de evaluación más justo, coherente y centrado en los valores del servicio público.

6.1 Recomendaciones

1. Desarrollar un código deontológico específico para la Policía Local que esté claramente adaptado a las necesidades y funciones del cuerpo, y garantizar su conocimiento y aplicación mediante formación continua.
2. Integrar la ética como un criterio en la evaluación del desempeño, estableciendo parámetros claros y objetivos que favorezcan una evaluación formativa y no únicamente punitiva.
3. Fomentar la participación activa de los agentes en la creación y actualización del código deontológico, asegurando que se perciba como una herramienta útil en su trabajo diario.

7. BIBLIOGRAFÍA

Normativa española

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del *Estatuto Básico del Empleado Público*.

Cacho, M. (2011). *Ética profesional y deontología: Teoría y práctica en el ejercicio de la policía*. Editorial Universitaria.

Domingo, D. (2015). *Ética y deontología profesional en las ciencias sociales y jurídicas*. Ediciones Akal.

González, A., & Pérez, R. (2018). *Deontología profesional y ética pública: Normas y valores para el ejercicio profesional*. Editorial Tirant lo Blanch

Gallardo Ortiz, M. A. (2006). *Ética y deontología policial policiología y metapoliciología*. Trabajo para el Diploma de Estudios Avanzados (DEA) en el programa de doctorado “éticas aplicadas”

Sánchez Sobrino, M.: «Ética y Deontología, la ética en la Policía»

Mogro Terrones, Rafael M. “Manual IVASPE” Imagen y calidad en el servicio policial.

Martín Uclés, Francisco “Manual IVASPE” Ética y deontología policial.

Ferrer González, Alberto y Chust Calero, Rafael “Manual IVASPE” Historia de la policía local en la Comunidad Valenciana

<https://oposicionesflou.com/cuerpos-fuerzas-seguridad/oposiciones-policia-local/historia/>

Vélez, M. (2010). *Evaluación del desempeño en la administración pública*. Editorial Universidad de Chile.

OECD (2017). *Performance Management in the Public Sector*. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264272014-en>

López, M. (2015). *Gestión del talento y evaluación del desempeño en las instituciones públicas*. Revista de Administración Pública, 49, 123-145.

Pérez, A. (2018). *Evaluación del desempeño en el sector público: modelos y desafíos*. Editorial Tecnos.

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2015). *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11719>

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2013). *Real Decreto 720/2013, de 28 de septiembre, por el que se regula el régimen del personal del Cuerpo Nacional de Policía*. <https://www.boe.es/boe/dias/2013/09/28/pdfs/BOE-A-2013-10138.pdf>

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2011). *Real Decreto 885/2011, de 24 de junio, por el que se aprueba el Código de Conducta de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-11451>

Guardia Civil. (2014). *Orden General número 11/2014, de 22 de diciembre, sobre evaluación del desempeño del personal del Cuerpo de la Guardia Civil*. <https://www.guardiacivil.es>

International Association of Chiefs of Police (IACP). (n.d.). *Law Enforcement Code of Ethics*. <https://www.theiacp.org/resources/law-enforcement-code-of-ethics>

College of Policing. (2014). *Code of Ethics: A Code of Practice for the Principles and Standards of Professional Behaviour for the Policing Profession of England and Wales*. <https://www.college.police.uk/ethics/code-of-ethics>

Décret n° 2014-1253 du 27 octobre 2014 relatif au code de déontologie de la police nationale et de la gendarmerie nationale. *Journal Officiel de la République Française*. <https://www.legifrance.gouv.fr>

Silverman, D. (2020). *Doing Qualitative Research* (5th ed.). SAGE Publications.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Bratton, W., & Malinowski, S. (2008). *CompStat: Its Origins, Evolution, and Future in Law Enforcement Agencies*. *Police Chief Magazine*. <https://www.policechiefmagazine.org>

López, J. M. (2014). *La ética en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad: El papel del policía en la sociedad*. Editorial Alfa.

Bailey, S., & Jones, A. (2017). The Role of Ethical Codes in Policing: A Comparative Study of the Police Code of Ethics in the UK and the USA. *Journal of Criminal Justice Ethics*, 36(3), 158-177. <https://doi.org/10.1080/0735648X.2017.1335193>

Echeverría, C., & González, R. (2015). La ética en la Policía Local: Códigos deontológicos y su impacto en la formación. *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 22(4), 209-221. <https://doi.org/10.1111/j.2041-1825.2015.03023.x>

Gómez, M., & Rodríguez, J. (2019). La evaluación del desempeño en la Policía Local: Un enfoque ético y profesional. *Revista Española de Administración Pública*, 130, 141-159. <https://doi.org/10.5555/rea.130.141>

Koehler, H. (2012). Ethical codes in policing: The intersection of ethics, accountability, and performance evaluation. *Journal of Policing, Intelligence and Counter Terrorism*, 7(1), 21-36. <https://doi.org/10.1080/18335330.2012.673444>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2019). *El código deontológico de las fuerzas de seguridad y su impacto en la seguridad pública*. Recuperado de http://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019/codigo_deontologico.pdf

Ministerio del Interior de España. (2021). *Informe sobre la ética en la Policía Local: Evaluación de desempeño y códigos deontológicos*. Recuperado de <http://www.interior.gob.es/web/ministerio/policia/etica>

Unión Profesional, la asociación que agrupa a las profesiones colegiadas españolas. <https://unionprofesional.com/la-deontologia-profesional-como-norma-que-dicta-la-conducta-de-los-profesionales/>