

ÉTICA E INTEGRIDAD POLICIAL

Dr. Stephen J. VICCHIO¹

Resumen: Partiendo de un estudio sobre la confianza que la sociedad tiene en la Policía, tanto en sus agentes como en la institución, se muestra que dicha confianza se basa en la percepción de la integridad de sus agentes. Así, y tras reflexionar acerca del concepto de integridad y la posibilidad de su medición, se traslada esta cuestión al contexto profesional de la Policía.

Laburpena: Gizarteak poliziar buruz (bai agente bai erakunde) duen konfidantzari buruzko ikaslan bat oinarritzat hartuz, konfidantza hori, bere agenteen osotasunaren somaketan oinarritzen dela frogatzen da. Horrela, osotasuna eta hau neurtzeko posibilitatea aztertu ondoren, gai hau Polizi profesional testuingurura eramaten da.

Résumé: En partant d'un étude sur la confiance que la société a dans la Police, dans ses agents autant que dans l'institution, on montre que cette confiance se base sur la perception de l'intégrité de ses agents. Ainsi, et après une réflexion sur le concept d'intégrité et la possibilité de sa mesure, on mène cette question au contexte professionnel de la Police.

Summary: Starting from a study about the confidence that society has in Police, in the agents as well as in the institution, the data show that this confidence is based on the perception of the agents' integrity. In this way, and after a reflection about the integrity concept and the possibility of its measuring, this question is applied to the police professional context.

Palabras clave: Policía, Ética, Policía Comunitaria, Integridad Policial.

Hitzik garrantzizkoenak: Polizia, Etika, Polizi Amankomuna, Osotasun Poliziala.

Mots clef: Police, Éthique, Police Communautaire, Intégrité Policière.

Key words: Police, Ethics, Community Police, Police Integrity.

1. El Dr. Vicchio es profesor de Filosofía en la Facultad de Notre Dame en Baltimore, Maryland (EE.UU.), y un ético renombrado. Agradecemos el permiso concedido para la reproducción de este texto, publicado en la revista del FBI *Law Enforcement Bulletin*, vol. 66, nº 7, de julio de 1997 (pp. 8-12). Fue originariamente presentado como conferencia inaugural en el Simposio Nacional sobre Integridad Policial, organizado por el Instituto Nacional de Justicia y la Oficina de Servicios Policiales Orientados a la Comunidad. Traducción realizada por Gema Varona Martínez, becaria postdoctoral del Programa de Formación de Investigadores del Gobierno Vasco.

“Por tanto, tendríamos que examinar si deberíamos actuar o no de esta manera, no solamente ahora, sino en todo momento.”

Platón

“Si realmente piensa que existe distinción entre la virtud y el vicio, entonces, cuando abandona la casa, por qué contamos las cucharas.”

Samuel Johnson, *Letters*

Existe el viejo dicho de que “los filósofos no hacen pan”. Supongo que esta expresión significa que los filósofos pasan una cantidad considerable de tiempo entrometiéndose en los asuntos de otras personas, sin hacerlo suficientemente con los suyos. Con esta motivación, la de un entrometido, deseo hablar de tres cuestiones –vitales, en última instancia, para el éxito de las organizaciones de policía en todo el país–. Primero, esquematizaré los componentes del concepto de integridad. En segundo lugar, me gustaría explorar rápidamente lo que la investigación científica social más reciente y el sentido común tienen que decir sobre si la integridad puede enseñarse. Y, finalmente, terminaré con algunas observaciones sobre la posibilidad de medición de la integridad en contextos profesionales como el de la policía. También realizaré diversas recomendaciones generales en torno a cuestiones adicionales y a puntos de vista que podrían resultar útiles al discutir la integridad policial. Sin embargo, ahora, comienzo con un fragmento corto de la *República* de Platón.

En el Libro II de la *República*, Sócrates debate con su amigo Glaucón el significado de la actuación moralmente responsable. Glaucón presenta una teoría no alejada de la visión general de esta problemática que muchos tienen en este país. Básicamente, Glaucón dice que hacemos el bien porque nos arriesgamos al castigo cuando actuamos mal. Así, aceptamos ciertas limitaciones en nuestra libertad porque tememos que nos descubran. En consecuencia, para Glaucón, la justicia es una especie de dispositivo (como las señales de tráfico) que no es intrínsecamente bueno o positivo, si no lo situamos de manera que prevenga el daño.

Durante su discusión, Glaucón y Sócrates aluden a una vieja historia griega, “El anillo de Giges”. El portador del anillo se hace invisible, pero puede afectar al mundo material como lo hacen los cuerpos visibles. Según el cuento, se da el anillo al pastor Giges, quien lo utiliza sin miedo de represalias. Llega incluso a emplearlo para matar al rey de Lidia y posteriormente violar a la reina.

Glaucón argumenta que cualquiera en la posición del pastor sería un necio si no se aprovechara al máximo del poder del anillo, que, esencialmente, otorga a su portador la capacidad de hacer el mal impunemente. Glaucón continúa sugiriendo que la justicia no es nada más que una serie de controles, un sistema de aparatos preventivos. Si tuviéramos el anillo de Giges, no existiría una buena razón para obrar bien. En el resto de la *República*, Sócrates intenta contraargumentar la visión de Glaucón, afirmando que los ciudadanos de una sociedad buena actuarían justamente porque conocerían y apreciarían la bondad moral y no simplemente por miedo a ser detenidos.

Varias razones explican que haya comenzado esta conferencia con la historia de Platón. Pienso que lo mejor es contemplar “El anillo de Giges” como un cuento aleccionador porque, a mi parecer, para bien o para mal, los agentes de policía en este

país, por lo menos cuando están trabajando en la calle, a menudo están en posesión del anillo de Giges. Independientemente de su formación y conciencia, no existe supervisión posible para los agentes de policía que trabajan con el público, que evite actuaciones incorrectas. Simplemente, son demasiados los agentes de policía y muy pocos los supervisores. Guste o no, la policía de este país posee el anillo de Giges.

Una segunda consideración extraíble del cuento de Platón es que los departamentos de policía en este país funcionan, frecuentemente, como si la visión de Glaucón de la justicia fuera la apropiada –hacemos el bien porque tememos el castigo, lo que constituye, según los psicólogos del desarrollo, el denominador común más bajo de la ecuación moral-. Cuando juntamos estos dos puntos (no habrá nunca supervisión suficiente para descubrir a toda persona que obre mal y el buen comportamiento en el trabajo está motivado por el miedo), vemos que son contradictorios. Si no existe suficiente control, entonces el mal policía no tendrá miedo. Al añadir un tercer elemento, que el mal policía siempre aparece en las noticias, tenemos la receta para un desastre.

CONFIANZA PÚBLICA EN LA POLICÍA

Una de las mayores repercusiones de la confluencia de estos tres elementos (1. El punto de vista de Glaucón sobre la virtud; 2. La insuficiencia permanente de supervisores que descubran al infractor; y 3. La repercusión en los medios de comunicación de un trabajo incorrecto por parte de la policía) es la erosión de la confianza de los ciudadanos en los agentes públicos y sus instituciones. Ello puede observarse en América a lo largo de las dos últimas décadas. Consideremos, por ejemplo, la siguiente tabla con las calificaciones de los americanos respecto de su confianza en varios profesionales. En este estudio, se pidió a cien americanos que ordenasen su confianza moral en la actuación correcta de una serie de profesionales. El número uno indica la profesión en la que más se confía, estando en el polo opuesto la profesión que ocupa la posición duodécima.

1980

1. Farmacéutico
2. Sacerdote
3. Bombero
4. Maestro
5. Agente de policía
6. Médico
7. Dentista
8. Contable
9. Agente de bolsa
10. Abogado
11. Empresario de pompas fúnebres
12. Político

1995

1. Bombero
2. Farmacéutico
3. Maestro
4. Dentista
5. Sacerdote
6. Agente de bolsa
7. Médico
8. Contable
9. Empresario de pompas fúnebres
10. Agente de policía
11. Abogado
12. Político

La confianza en los agentes de policía registró la caída mayor desde 1980 a 1995 (5 puestos), seguida de los sacerdotes (3), los médicos (1) y los abogados (1), a pesar de que éstos se movieron de la posición décima a la undécima.

Otro elemento perturbador del resultado de la investigación es que, aunque no hubo diferencias significativas entre los hombres y mujeres, sí las hubo, y muy importantes, entre los afroamericanos y los encuestados blancos. Entre los negros, “el agen-

te de policía” se colocaba, en 1980, en la novena posición y, en 1995, en la undécima, justo antes del “político”.

Una de las conclusiones más trascendentes de este estudio y otros similares en todo el país es que el público cree que los departamentos de policía tienen un problema de integridad, aunque los policías mismos no lo tengan.

Este tema se complica aún más porque en los departamentos donde se produce una baja tasa de corrupción y donde las quejas de los ciudadanos son mínimas, asumimos que nuestros agentes son personas que actúan con integridad en su trabajo. Algunas veces, ésta es una falsa asunción, particularmente cuando la motivación para obrar correctamente viene del miedo al castigo. A menudo, en contextos profesionales de este país, pensamos que la integridad es nuestra capacidad de abstenernos de ciertas actividades. Pero, claramente, si el concepto significa algo más que lo que Glaucón sugiere, debe afectar niveles más altos de reflexión y sensibilidad por parte de los agentes de policía.

Siempre que creamos que la policía comunitaria es el modo más efectivo de proteger y servir al público, al colocar agentes que trabajen en contacto más directo con la comunidad condicionados al miedo al castigo, ésta no encontrará policías íntegros sino, más bien, personas que conocen las normas y reglamentos y los respetan simplemente porque tienen miedo de ser descubiertos.

Entre las metas importantes de esta conferencia, deberían incluirse las siguientes: ¿Cómo definimos la integridad? ¿Cómo la identificamos en los agentes de policía? ¿Cómo nos aseguramos de que los miembros de la policía comunitaria son personas de carácter e integridad? Si no respondemos a estas preguntas básicas, entonces la conferencia resulta inútil y, quizá, incluso peor que inútil porque hemos pretendido llegar a unos resultados definitivos. En cualquier profesión, esta pretensión es peligrosa. Tratemos entonces de dirigirnos hacia nuestra primera pregunta: ¿Qué significa el concepto de integridad?

EL CONCEPTO DE INTEGRIDAD

Lo primero que debe decirse sobre el concepto de integridad es que a menudo utilizamos metáforas orgánicas o espaciales para explicarlo. Esto da la pista de los orígenes etimológicos de la palabra *integritas*, “entero o completo”. Pero, cuando vamos más allá de las metáforas, no es fácil articular lo que queremos decir cuando afirmamos que una persona es íntegra.

En un útil libro titulado *Splitting the Difference: Compromise and Integrity in Ethics and Politics*, Martin Benjamin identifica cinco tipos psicológicos carentes de integridad. Al primero lo denomina el *camaleón moral*. Benjamin describe este tipo de la siguiente manera: “ansioso por acomodarse a los otros e indispuesto temperamentamente a la controversia moral y al desacuerdo, el camaleón moral modifica rápidamente o abandona principios reconocidos previamente (...). Aparte de un compromiso a la adaptación, el camaleón moral tiene pocos valores esenciales (...). El camaleón moral merece un control cuidadoso. Si se le coloca en una situación en que mantener sus principios requiera una resistencia a la presión social, probablemente traicionará a otros como se traicionará a sí mismo”.

El segundo tipo descrito por Benjamin, el *oportunista moral*, es similar al camaleón moral en que siempre cambia sus valores. Pero, mientras que aquél trata de evitar el conflicto, éste da un valor primordial a su propio interés a corto plazo. Si el lema del camaleón podría ser “ante todo, llévate bien”, el del oportunista es “ante todo, sal adelante”.

El *hipócrita moral* es el tercer tipo carente de integridad. El hipócrita, según escribe Gabriele Taylor, “dice vivir bajo ciertas condiciones cuando, de hecho, no lo hace”. El hipócrita tiene un conjunto de virtudes para el consumo público y otro para la utilización real como código moral.

Los individuos que forman el cuarto tipo de Benjamin, los *moralmente débiles*, poseen un conjunto razonablemente coherente de virtudes esenciales, pero generalmente no tienen el coraje de actuar de acuerdo con ellas. Al contrario que el camaleón, saben lo que es bueno, pero carecen del valor de hacerlo. El último tipo de Benjamin, los *autoembaucadores morales*, caen en una contradicción básica. Piensan de sí mismos que actúan según un conjunto de principios esenciales, aunque, de hecho, no lo hacen. Para resolver este conflicto, y al mismo tiempo preservar su visión idealizada de sí mismos, se engañan respecto de lo que están haciendo.

Al observar estos cinco tipos, percibimos inmediatamente lo que no se parece a la integridad. Sin embargo, si nos acercamos un poco más, podemos obtener una serie de pistas para un entendimiento apropiado del concepto. Primero, una persona íntegra tiene un conjunto, razonablemente coherente y relativamente estable, de virtudes morales esenciales. Y segundo, el habla y los actos de la persona tienden a reflejarlos. Por tanto, la integridad individual requiere que las palabras y acciones constituyan una sola pieza y que representen un grupo de virtudes básicas con las que haya un compromiso libre y genuino.

Pero, ¿cuáles deberían ser estas virtudes? La respuesta a esta cuestión puede diferir según los distintos contextos profesionales. Sin embargo, la integridad en el contexto del trabajo policial debería agruparse hasta la suma de las virtudes requeridas que favorezcan las metas generales de la protección y el servicio al público. En resumen, la virtud profesional debería promover siempre las metas morales y la organización profesional en cuestión. Un listado de virtudes de un buen agente de policía debería decirnos algo importante sobre el porqué de la existencia de los departamentos de policía. Por tanto, la integridad profesional, en cualquier ámbito, es el conjunto integrado de virtudes que favorecen las metas de la profesión.

LAS VIRTUDES ESENCIALES

Elaborar listas de virtudes profesionales puede resultar complicado, si no necio, particularmente cuando alguien extraño a la profesión intenta semejante compilación. Pero una apreciación de los valores básicos es fundamental para la salud y bienestar de cualquier profesión. Por supuesto, la lista siguiente no es exhaustiva. Más bien, la considero esencial para los propósitos de las organizaciones policiales. En otras palabras, si éstos quisieran alcanzarse, dichas virtudes deberían requerirse a los agentes de policía.

– Prudencia. Sabiduría práctica, la virtud de la deliberación y el discernimiento. La capacidad de descifrar conflictos aparentes entre virtudes cuando se decide qué acción (o inacción) es la mejor en una situación dada.

– Confianza. La virtud de la confianza implica las tres relaciones primarias del agente de policía: la relación ciudadano-agente, agente-agente y agente-supervisor. La confianza debería engendrar lealtad y veracidad en estos tres contextos.

– Ausencia o eclipse de los intereses propios. Dada la posibilidad de “explotación” de los ciudadanos, la moderación del protagonismo es importante. Sin ella, los ciudadanos pueden convertirse en medios para engrandecer el poder, el prestigio o los beneficios del agente de policía, o en medios para llegar a los objetivos del departamento que no sean su protección y servicio.

– Coraje. Como sugiere Aristóteles, el coraje es el medio dorado entre dos extremos: la cobardía y la temeridad. Existen muchas profesiones –simplemente por nombrar dos: la cirugía y el trabajo policial– donde la diferencia entre coraje y temeridad es extremadamente importante.

– Honestidad intelectual. Reconocer la ignorancia y ser lo suficientemente humilde para admitirla constituye una virtud relevante en cualquier contexto profesional, siendo muy peligrosa su falta en el trabajo policial.

– Justicia. Normalmente pensamos que la justicia es dar al individuo lo que se le debe. Sin embargo, al poner la virtud de la justicia en un contexto policial se requiere a veces retirar el pañuelo que deja ciega a la justicia y adaptarse a las necesidades de cada ciudadano en particular, incluso cuando no encajan en la definición de lo que se le debe estrictamente.

– Responsabilidad. Aristóteles también sugiere que una persona que exhibe responsabilidad es aquella que intenta hacer las cosas bien, tiene un entendimiento claro de lo correcto y es plenamente consciente de otras alternativas que podrían considerarse. Aún más importante, una persona íntegra es aquella que no intenta evadir la responsabilidad encontrando excusas para una actuación pobre o un juicio erróneo.

Como mínimo, entonces, estas siete virtudes se requieren para la integridad en relación con las metas generales de las organizaciones policiales. Probablemente he olvidado otras virtudes, pero la mayoría serían variantes de estas siete. En resumen, un agente de policía que se comporte íntegramente es una persona que ha integrado con éxito estas siete virtudes para que lleguen a ser un conjunto, más allá de cada una de ellas. Un policía íntegro presentará habitualmente señas de carácter que clarifican las metas de la protección y el servicio.

En el Programa John Hopkins de Dirección Ejecutiva de la Policía, estamos planificando un estudio que intentará identificar agentes de policía ejemplares. Esperamos determinar si las virtudes que hemos indicado más arriba, así como algunas otras, se encuentran consistentemente entre lo mejor de nuestros agentes de policía. Adicionalmente, esperamos analizar las relaciones de estas virtudes para gestionar evaluaciones, recomendaciones, quejas ciudadanas, así como otras variables; y también pedir a los propios policías asesoramiento práctico sobre cómo y por qué han permanecido siendo buenos agentes.

¿PUEDE ENSEÑARSE LA INTEGRIDAD?

Obviamente, la segunda cuestión importante sobre la posibilidad de enseñanza de la integridad debería estar al inicio de nuestro programa de investigación. Si se mira la evidencia disponible hoy, a la luz de la bibliografía científica social, la respuesta a este interrogante parece ser “sí” y “no”. Ya que la mayoría de los investigadores están de acuerdo en que la práctica de la virtud –las partes componentes de la integridad– es una actividad habitual, debe aprenderse y reforzarse. Otras evidencias sugieren que el momento más efectivo para enseñar virtudes es al comienzo del desarrollo personal, así que la parte afirmativa de la respuesta es que los niños en hogares estables y con cariño, con modelos de las virtudes requeridas, son las personas que con mayor éxito seguirán un camino de integridad.

La parte negativa de la contestación procede de la reflexión de que la mayoría de los estudios sobre los problemas de integridad sugieren que, frecuentemente, éstos son habituales. En general, las personas que tienen a menudo problemas de conducta en el colegio se convierten en adultos con los mismos problemas. Esto no quiere decir que el comportamiento humano no pueda cambiar. Sin embargo, el cambio se produce siempre y cuando la persona posea una meta clara e incentivos para una transformación. Hasta ahora, el miedo al castigo ha sido escasamente eficaz en modificar un comportamiento habitual indeseable.

Estas conclusiones deberían tener algunas ramificaciones en los criterios de selección y evaluación de los agentes de policía. Los instrumentos de evaluación actuales deben mejorarse. Los estudios longitudinales necesitan completarse con el objeto de enseñarnos cómo hemos trabajado en el pasado y en el presente respecto de la selección de personas para convertirse en agentes íntegros. Ésta es una de las metas del estudio de John Hopkins.

Uno de los campos que merece investigarse es la relación entre la clase y alcance de la formación ética en las academias de policía con la actuación de las personas reclutadas. Mi percepción inicial es que cuanto más extensa sea la formación, más claro será el efecto. En todo caso, la evidencia científica social sobre la relación entre la educación ética de las academias y el comportamiento moral, por lo menos en el momento actual, es ambigua. Un elemento visible sobre la formación ética en la academia es que, si pretende ser efectiva, necesita ser rigurosa y enfatizar las habilidades para un pensamiento crítico, las habilidades y capacidades de razonamiento y las técnicas de resolución de conflictos. En resumen, la formación ética debe constituirse en una mezcla adecuada de lo teórico y lo práctico.

¿PUEDE MEDIRSE LA INTEGRIDAD?

En la actividad profesional en general, no sabemos si la integridad puede medirse correctamente. Al intentar medir la integridad policial del mismo modo en que se mide en las organizaciones públicas de salud para los médicos o en las juntas de revisión judicial estatales para los abogados, no tenemos éxito. Históricamente, estas instituciones tratan de determinar qué comportamientos han evitado efectivamente sus miembros. En estos contextos se aprecia integridad si no se abandona una esponja en la cavidad abdominal del paciente o no se tienen conflictos de interés. Sus órganos de

gobierno buscan identificar si el médico o el abogado ha seguido las normas e instrucciones, evitando equivocarse. Sin embargo, abstenerse de un comportamiento incorrecto no es lo mismo que ser íntegro, así como simplemente evitar unas notas malas, no llevará a un cantante a un buen escenario.

Si queremos tener éxito en la medición de la integridad policial, debemos encontrar herramientas que nos permitan determinar qué agentes de policía, no sólo evitan efectivamente ciertos comportamientos, sino también practican regularmente la prudencia, el coraje, la justicia, la honestidad, la confianza, la moderación de su interés propio y la responsabilidad. Una de las formas de comenzar esta tarea es depurar la definición e identificación de las virtudes que llevan a producir la integridad policial. No debemos perder la oportunidad de señalar lo que percibimos como virtudes esenciales.

Un segundo elemento presente en la lista de cometidos es el desarrollo de un programa –una afirmación nacional de propósitos, si se desea– que recoja, de forma amplia, cuáles son los propósitos morales de las organizaciones policiales. Todas las definiciones de virtud e integridad, según argumenta contundentemente Aristóteles, sólo tienen sentido en el contexto de lo que él llama *telos*, la razón o el propósito último que fundamentan dichas virtudes. El contenido de lo que queremos que sea, en última instancia, un departamento de policía debería suministrarnos una gran información sobre lo que queremos que hagan nuestros agentes.

Cuando pensamos en la actividad policial como una profesión, tenemos que asumir un cierto nivel de responsabilidad intrínseco a toda vida profesional. La profesión debería esperar de sus miembros más de lo que se espera de la población en general.