

# Conceptualización de los estándares mínimos profesionales, aporte a la doctrina de los cuerpos de policía

## Conceptualisation of minimum professional standards, contribution to the doctrine of police forces

## Conceptualização dos parâmetros profissionais mínimos: contribuição para a doutrina das forças policiais

Andrés Marín Cuéllar <sup>a\*</sup> | Mario Fernando Sierra Pineda <sup>b</sup> | César Augusto Ramírez Chaparro<sup>c</sup>

- a <https://orcid.org/0000-0002-0076-5615> Policía Nacional de Colombia, Bogotá D.C., Colombia
- b <https://orcid.org/0009-0004-8911-8001> Policía Nacional de Colombia, Bogotá D.C., Colombia
- c <https://orcid.org/0009-0005-9039-625X> Policía Nacional de Colombia, Bogotá D.C., Colombia

- Fecha de recepción: 2024-02-07
  - Fecha concepto de evaluación: 2024-05-21
  - Fecha de aprobación: 2024-05-29
- <https://doi.org/10.22335/rict.v16i2.1921>

**Para citar este artículo/To reference this article/Para citar este artigo:** Marín Cuéllar et al. (2024). Conceptualización de los estándares mínimos profesionales, aporte a la doctrina de los cuerpos de policía. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 16(2), 152-169. <https://doi.org/10.22335/rict.v16i2.1921>

### RESUMEN

El presente documento tiene como objetivo aportar elementos conceptuales que faciliten la comprensión de los estándares profesionales en cuerpos de policía; para ello, se acudió a un ejercicio de investigación bajo el enfoque cualitativo de tipo exploratorio, tomando como referentes informes técnicos y artículos indexados, bajo la metodología de depuración y clasificación de la información: elementos de informes preferidos para revisiones sistemáticas y metaanálisis.

En la investigación se encontró literatura que llevó a proponer una fundamentación conceptual y funcional de los estándares profesionales a partir de algunos pensamientos y corrientes de la administración, concluyéndose en un primer momento, que su papel primordial en los cuerpos de policía se enmarca en la coordinación y control organizacional, y como segundo momento, elementos funcionales que permiten aportar a la fijación de estos.

Por último, se concluyó que los escritos de carácter científico y académico en lo que se refiere a los estándares profesionales en cuerpos de policía es poca, la inexistencia de marcos conceptuales claros, unificados, sin elementos estructurales definidos, hace que los resultados de esta revisión se enmarquen en una propuesta novedosa para los cuerpos de policía, ayudando con esto a la interpretación y aplicabilidad de los estándares profesionales en organizaciones gubernamentales de carácter policial.

**Palabras clave:** actuación, desempeño, estándares, policía, profesión.

### ABSTRACT

The objective of this document is to provide conceptual elements that facilitate the understanding of professional standards in police forces, for which a research exercise was carried out with a



qualitative, exploratory approach, taking as references technical reports and indexed articles, under the Information cleaning and classification methodology: Preferred reporting elements for systematic reviews and meta-analyses. In the investigation, literature was found that allowed us to propose a conceptual and functional foundation for professional standards based on some thoughts and currents of the administration, concluding firstly that their primary role in police forces is framed in coordination and organisational control and secondly, in the functional elements that allow contributing to the establishment of these. Finally, it was concluded that scientific and academic writings regarding professional standards in police forces are few; the lack of clear, unified conceptual frameworks, without defined structural elements, frames the results of this review in a novel proposal for police forces, thereby helping the interpretation and applicability of professional standards in governmental police organisations.

**Keywords:** Competence, performance, police, profession, standards.

## RESUMO

O objetivo deste documento é fornecer elementos conceituais que facilitem a compreensão dos parâmetros profissionais nas forças policiais. Para isso, foi realizado um exercício de pesquisa sob abordagem qualitativa, de tipo exploratória, tomando como referências relatórios técnicos e artigos indexados, no âmbito da metodologia de depuração e classificação das informações: elementos de relatório preferidos para revisões sistemáticas e metanálises. Na pesquisa, foi encontrada literatura que levou à proposta de uma fundamentação conceitual e funcional para parâmetros profissionais com base em alguns pensamentos e correntes da administração, concluindo, num primeiro momento, que seu papel primordial nas forças policiais se enquadra na coordenação e no controle organizacional, e, como segundo momento, elementos funcionais que permitem contribuir para o estabelecimento de tais parâmetros. Por fim, concluiu-se que os artigos científicos e acadêmicos sobre os parâmetros profissionais nas forças policiais são poucos; além disso, a falta de quadros conceituais claros, unificados, sem elementos estruturais definidos, faz com que os resultados desta revisão sejam enquadrados numa proposta inovadora para as forças policiais, ajudando assim a interpretação e aplicabilidade de parâmetros profissionais em organizações governamentais de cunho policial.

**Palavras-chave:** desempenho, parâmetros, polícia, profissão.

## Introducción

La actividad de policía se entiende como la interacción de la institución policial con la ciudadanía, en la cual el cuerpo policial a través del uniformado presta un servicio público que ofrece garantías al ciudadano en materia de convivencia y seguridad. Sin embargo, existen múltiples aspectos que vuelven compleja la interacción entre las dos partes, como son las políticas de Gobierno y los lineamientos institucionales que se descentralizan en el territorio, propiciando contextos que no se ajustan a las particularidades y demandas ciudadanas ante las cuales se enfrenta el profesional de policía.

A estas complejidades se suma que el papel de los cuerpos de policía durante las últimas dos décadas no ha sido el esperado por la sociedad, dado que la legitimidad institucional se ha visto afectada por actuaciones irregula-

res “malas prácticas policiales”, relacionadas con los derechos humanos, uso excesivo de la fuerza, politización, abuso de autoridad y corrupción, entre otros; aspectos que inciden directamente en la legitimidad del cuerpo de seguridad (Bonilla & Botero, 2019).

En Latinoamérica, los cuerpos de policía de la región no han sido ajenos a esta problemática, y, por el contrario, la brecha existente entre las necesidades ciudadanas y las políticas de Gobierno se consolida cada vez más debido a circunstancias de orden social, económico, cultural y político, que se materializan en el servicio de policía que han impactado negativamente la confianza que siente la ciudadanía frente a la prestación del servicio: “En promedio, en la región, la confianza en la policía no ha tenido grandes variaciones. Se mantiene entre el máximo del 44% en 2013 y el mínimo del 31% en 2017, alcanzando el 36% en 2020” (Corporación Latinobarómetro, 2021, p. 66).

El superar estas brechas se ha convertido en el reto de todos los cuerpos de policía en el mundo, a través de diferentes mecanismos como: reubicación ministerial, mayor asignación de recursos físicos y tecnológicos y el despliegue de estrategias institucionales; asimismo, se ha presentado otro tipo de transformaciones innovadoras que pueden consolidarse desde un enfoque organizacional (estandarización) y desde el talento humano (profesionalización). En el primer caso, lo organizacional ha propiciado acciones enmarcadas en la estandarización de procesos y procedimientos como una ruta para la unificación de criterios que buscan corregir las desviaciones en la prestación del servicio de policía, como es el caso de la Policía Nacional de Colombia y Ecuador entidades que apropiaron un Sistema de Gestión que rige su funcionamiento bajo estándares internacionales, certificados mediante la norma ISO 9001.

En el segundo caso, la profesionalización del talento humano ha sido otro aspecto desarrollado, en donde "la educación policial se relaciona con la adquisición de los conocimientos y las herramientas para cumplir con las funciones, y de nuevas tecnologías a fin de hacer las tareas eficientes y eficazmente" (Arias, Rosada & Saín, 2012, p. 68), a través de conocimientos generados específicamente en procesos de formación, capacitación y especialización frente a los nuevos retos y dinámicas delictivas y sociales del territorio.

La implementación de procesos de estandarización y la profesionalización del talento humano se han convertido en dos caminos abordados por las instituciones policiales, los cuales se complementan de acuerdo con lo expuesto por Arias, Rosada-Granados & Saín (2012), así:

Tal como surge de la experiencia internacional, la educación policial es uno de los ejes de intervención para las transformaciones policiales más importantes. Esta permite trabajar sobre la formación del nuevo perfil profesional que se necesita, al mismo tiempo que va acompañando las reformas en los otros niveles de la organización. (Bulla & Guarín, 2015, p. 5)

Aunque en estos procesos, las organizaciones de policía han desarrollado grandes esfuerzos en el cambio organizacional y la capacitación, muchas de estas omiten un punto relevante,

enmarcado en la discrecionalidad que tiene el profesional para ejecutar los procedimientos y cumplir su servicio, el cual durante las últimas décadas ha incidido directamente en la percepción de la ciudadanía frente al desempeño del uniformado.

Desde esta discrecionalidad existe otro escenario poco explorado en materia de transformación policial que se enmarca en la cualificación del profesional de policía a partir del establecimiento de estándares que permiten alinear la formación policial con la actuación del uniformado. Un ejemplo de este tipo de proceso son las reformas policiales realizadas a los cuerpos de policía de los Estados Unidos en el año 1967, periodo en que se pretendió mejorar el desempeño policial bajo el concepto de estándares profesionales, con esto se buscó establecer una unidad de criterio en el entrenamiento (reclutamiento y formación continua), así como la preparación requerida para los instructores, aprobar los métodos de enseñanza policial y certificar oficiales de policía que hubiesen adquirido distintos niveles de educación, entrenamiento y experiencia necesaria para desempeñar adecuadamente los deberes del servicio policial (Alcocer, 2019).

En la actualidad existe una propuesta de este tipo que se encuentra en desarrollo, planteada por el cuerpo de policía de Colombia que ya emprendió una serie de acciones para atender diferentes sucesos que afectaron la imagen institucional debido a aspectos relacionados con la actuación y el desempeño del uniformado. Las cuales fueron objeto de observación permanente por parte de la sociedad civil desde el año 2019 y que culminó en un estallido social en las principales ciudades del país, en las cuales, por situaciones consideradas como brutalidad policial se propiciaron escenarios de confrontación ciudadano-policía debido a vulneraciones en materia de derechos humanos como capturas ilegales, lesiones y homicidios (INVAMER, 2021).

Este escenario llevó a la institución policial, que tiene un deber constitucional y legal, a intervenir haciendo uso de todas sus capacidades, en aras de proteger el orden público, la convivencia, la seguridad y demás máximas que forman parte del Estado social de derecho, ya que desconocer tales mandatos sería incluso

aceptar que el Estado es inerme, anárquico o que definitivamente perdió la noción de sus fines esenciales (Ruiz, 2014).

Los hechos ocurridos durante este tiempo fueron expuestos en el informe del año 2021 emitido por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la cual declaró que durante el periodo comprendido entre el 28 de abril y el 1° de junio de 2021, se produjo una comisión de delitos por actores criminales que vieron en los contextos legítimos de manifestación los escenarios de oportunidad para delinquir y generar una grave desestabilización en la institucionalidad (CIDH, 2021).

Cada uno de los eventos ocurridos en este periodo propiciaron la transformación del cuerpo de policía colombiano tomando como punto de partida cuatro proyectos de intervención, los cuales respondían, en principio, a cambios internos sugeridos por procesos de diagnóstico previos que concluyeron en que se requieren nuevas visualizaciones frente a: el estatuto de carrera para la profesionalización, el estatuto disciplinario con enfoque en derechos humanos, la estructura orgánica; y por último, la imagen e identidad institucional (Policía Nacional de Colombia, 2022). Entre estos aspectos se incluyó la propuesta de estándares mínimos profesionales, como un proyecto novedoso para la Policía de Colombia que buscaba desde la comprensión dada por la organización, el mejorar el desempeño del uniformado en la prestación del servicio y validar sus competencias (Congreso de Colombia, 2021).

En ambos casos, los estándares profesionales o estándares mínimos profesionales se convierten en el principal elemento para generar unidad de criterio en el desarrollo de los procedimientos de policía y la profesionalización del uniformado, en el que la ejecución de la tarea por parte del profesional, si bien está definida por procesos y procedimientos en la organización, la forma en que este los interpreta y aplica en el servicio toma otro trasfondo que ocasiona que lo escrito no se cumpla o sea incompleto de acuerdo con los parámetros legales y procedimentales definidos por la institución y el Estado.

El disminuir estas desviaciones frente a los procedimientos policiales definidos por la organiza-

ción, se convierte en una condición que desde la lógica de la “estandarización de destrezas”, puede ser atendida mediante el desarrollo de mecanismos de coordinación como lo advierte Mintzberg (1991). Dicha estandarización ha sido comprendida por algunas instituciones policiales como los estándares profesionales, los cuales en algunas instituciones policiales en Estados Unidos han sido propuestos como mecanismos que buscan unificar los criterios de desempeño, los cuales se asocian directamente con el uniformado, estableciendo actuaciones mínimas admisibles, para ello, se internalizan las normas y se convierten en un punto de referencia en la prestación del servicio, permitiendo así fortalecer el desempeño del profesional, alineándolo en términos de eficiencia y eficacia (Alcocer, 2019).

La información existente sobre estándares profesionales se encuentra concebida desde diferentes aristas dada la multiplicidad de interpretaciones por autores, estamentos policiales y organizaciones normalizadoras. Por consiguiente, el desarrollo del presente estudio busca generar un nuevo aporte dentro del campo del conocimiento que involucra aspectos de conceptualización que deben tomar un lenguaje propio desde la profesión policial a partir de estructuras que faciliten su interpretación. Para este caso, la necesidad de proponer elementos que puedan tener una comprensión sobre el papel de los estándares profesionales en las organizaciones policiales invocó un ejercicio de interpretación por parte de los autores, para ello, se consideró la consolidación de la información desde dos enfoques: (1) Fundamentación conceptual (fundamento desde el contexto teórico y conceptual abordado desde las ciencias de la administración) y (2) Funcionamiento organizacional (definición y fijación de estructuras funcionales de estándares en cuerpos de policía y organismos normalizadores).

Para los cuerpos de policía, los estándares mínimos profesionales deben ser abordados propiamente desde la profesionalización policial, dado que frente a los aspectos organizacionales —como se declaró desde la concepción de los mecanismos coordinadores (Mintzberg, 1991) y de control (Chiavenato, 2019)— ya se abordaron la supervisión directa, la estandarización de proceso de trabajo y la estandarización de productos, aspecto que lleva a considerar los

estándares profesionales como una nueva ruta de exploración para el mejoramiento del servicio de policía.

Aunque este es un camino por explorar en los cuerpos de policía, se convierte en un reto dentro de los procesos de transformación de estos, y en el objetivo del presente artículo cuando se expresa el interés de generar elementos conceptuales y de fijación (estructura de funcionamiento), que faciliten la comprensión y aplicabilidad de los estándares profesionales en las organizaciones policiales. Para ello, se consideró realizar una revisión sistemática (RS), con la cual se busca ofrecer una comprensión desde los fundamentos de las ciencias de la administración, y proponer elementos sobre su funcionamiento, así también la implementación de estos como un aporte a la doctrina de los cuerpos de policía.

## ■ Método

En este análisis se hizo un trabajo exploratorio de enfoque cualitativo, que planteó la comprensión de fenómenos poco estudiados, así como las relaciones e interacciones entre estos (Martínez, 2018, p. 59), aspectos que se convirtieron en articuladores ante la necesidad de ahondar en los estándares profesionales y su funcionamiento en los cuerpos de policía.

Para lo anterior, se planteó un diseño e investigación documental, comprendida como "un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas" (Arias, 2012, p. 27).

Las fuentes de información utilizadas para el desarrollo de este estudio fueron de acceso abierto y gestionadas por los autores. Se revisaron un total de cincuenta bases de datos especializadas; además, se examinaron sitios web de cuerpos de policía en el continente europeo, norteamericano, centroamericano y suramericano, dada la influencia que han tenido las corrientes anglosajona y americana en los procesos de reforma y transformación del cuerpo de policía de Colombia.

Se determinó la estrategia de búsqueda en tres categorías (estándar, estándar mínimo y estándar mínimo profesional) bajo sus combinaciones en inglés: *standar*, *minimum*, *standard and minimum professional standard*, así ("estándar" OR/AND "standar"), ("estándar mínimo" OR "minimum standard"), ("estándar mínimo profesional" OR/AND "minimum professional standard"), proclamándose como fuentes primarias textos producidos en el mismo momento en que ocurre el proceso, y secundarias, textos redactados de forma posterior; así como directas, textos elaborados con el fin de informar, o indirectas, textos sin deseo de usarlos como fuente de información (Martínez, 2018, p. 13).

Se establecieron los siguientes criterios generales de inclusión: (a) publicaciones de carácter científico y académico sobre el tema (libros, artículos y documentos técnicos), (b) con acceso abierto, (c) con un periodo de publicación de máximo veinte años (dada la complejidad de la temática) y d). documentos asociados con cuerpos de policía del continente americano y europeo. En relación con los criterios de exclusión, se usaron los siguientes: (a) documentos no asociados con artículos académicos o investigativos (opiniones, *work paper*, entre otros); (b) documentos no asociados con cuerpos de policía del continente americano y europeo, y (c) sitios de publicación de organizaciones no asociadas a estándares profesionales.

Asimismo, para la recopilación se tomaron en cuenta dos momentos: 1) La depuración de los resultados; para ello, se evaluó la calidad para su posterior integración, y 2) El registro mediante una matriz documental que consolidó la información recopilada, siguiendo las categorías de búsquedas propuestas.

Este proceso se desarrolló en las siguientes fases: fundamentación conceptual y funcionamiento organizacional. En cuanto a la fundamentación conceptual, se llevó a cabo un levantamiento de la información documental relacionada con elementos teóricos a partir de fuentes asociadas con las ciencias de la administración (tipo organizacional), con el propósito de establecer una estructura que provea el fundamento y permitiera comprender el papel de los estándares profesionales en un cuerpo de policía, teniendo en cuenta escuelas y pen-

samientos teóricos planteados durante el siglo XX; frente al funcionamiento organizacional se consolidó información inherente a la definición y estructuración de estos en la organización.

Como base del diseño documental, se consideró el modelo sistemático fundamentado en una Revisión Sistemática de Alcance (Peters et al., 2015); para la depuración y clasificación se consideró un modelo (PRISMA) (Moher et al., 2010).

## Resultados

De acuerdo con la revisión sistemática de alcance se identificaron un total de 468 elementos documentales asociados directamente con los términos de búsqueda, 111 correspondientes a escritos de tipo académico y documentos técnicos generados por organizaciones normalizadoras, y 372 publicados por cuerpos de policía, en un total de 294 sitios web (Europa (48), Norteamérica (294), Centroamérica (52) y Suramérica (17)). Cada uno de estos enmarcados en descripciones sobre la conceptualización y aplicación procedimental de los estándares profesionales, principalmente en organizaciones fundamentadas en sistemas de gestión de calidad.

Como resultado inicial, no se evidenciaron documentos conceptuales y operacionales que dieran una interpretación integral de estándares profesionales en cuerpos de policía tanto desde su componente de conceptualización como de fijación. No obstante, en la totalidad de documentos hallados se evidencia que se abordan de manera generalizada bajo tres enfoques principalmente:

1. Documentos de alcance organizacional (para cuerpos de policía y organizaciones públicas y privadas), enfocados en la conceptualización y desarrollo procedimental en el marco de la estandarización de procesos y procedimientos, los cuales se consolidan en manuales, guías y formatos.
2. Documentos de alcance profesional (para cuerpos de policía y organizaciones públicas y privadas), enfocados en aspectos doctrinales asociados con el comportamiento ético y moral del profesional y otros relacionados con su capacitación, y se consolidan en manuales, guías y fichas técnicas.
3. Documentos de alcance profesional (para cuerpos de policía), enfocados en estándares profesionales, los cuales se basan en procedimientos de tipo organizacional que se consolidan en manuales y fichas técnicas.

**Tabla 1**

*Revisión sistemática de alcance sobre estándares profesionales*

Tipo Documento	Enfoque	Alcance	Cantidad
Libros	Organizacional	Conceptual	14
	Organizacional	Procedimental	11
	Profesional	Conceptual	1
	Profesional	Procedimental	6
Artículos	Organizacional	Conceptual	0
	Organizacional	Procedimental	24
	Profesional	Conceptual	2
Documentos técnicos (Manuales y/o guías y/o resoluciones)	Profesional	Procedimental	19
	Organizacional	Conceptual	0
	Organizacional	Procedimental	14
	Profesional	Conceptual	0
Sitios web entidades normalizadoras	Profesional	Procedimental	5
	Organizacional	Conceptual	0
	Organizacional	Procedimental	15
	Profesional	Conceptual	0
	Profesional	Procedimental	0

*Continúa*

Tipo Documento	Enfoque	Alcance	Cantidad
Sitios web cuerpos de policía europeos	Organizacional	Conceptual	0
	Organizacional	Procedimental	15
	Profesional	Conceptual	0
	Profesional	Procedimental	0
Sitios web cuerpos de policía norteamericanos	Organizacional	Conceptual	0
	Organizacional	Procedimental	126
	Profesional	Conceptual	0
	Profesional	Procedimental	191
Sitios web cuerpos de policía centroamericanos	Organizacional	Conceptual	0
	Organizacional	Procedimental	12
	Profesional	Conceptual	0
	Profesional	Procedimental	0
Sitios web cuerpos de policía suramericanos	Organizacional	Conceptual	0
	Organizacional	Procedimental	12
	Profesional	Conceptual	0
	Profesional	Procedimental	1
<b>Total de documentos</b>			<b>468</b>

Se pudo confirmar que el desarrollo de documentos orientados a la profesión policial que den una base conceptual de lo que son los estándares profesionales y su fijación, es poca en la literatura y además los existentes en su gran materia son netamente de tipo organizacional orientados a procesos y procedimientos (manuales) y en casos particulares como los cuerpos de policía de Canadá y Estados Unidos los estándares descritos se orientan propiamente a elementos organizacionales asociados con procesos y productos mas no con la profesión policial.

Lo anterior, claramente, denota una marcada tendencia en los escritos asociados con la materia enfocados en aspectos netamente vinculados al funcionamiento de la organización y no al desarrollo de la profesión. Sin embargo, dentro de los escritos referenciados, sí existen elementos particulares que permiten generar un primer constructo que faciliten diferenciarlos de lo organizacional, mediante una fundamentación conceptual y una interpretación de su funcionamiento organizacional (fijación); esto a partir de la integración de cada una de las aristas evidenciadas en la totalidad de documentos referenciados.

Inicialmente para la fundamentación conceptual, se puede inferir que, al referirse a *estándares profesionales*, existen múltiples

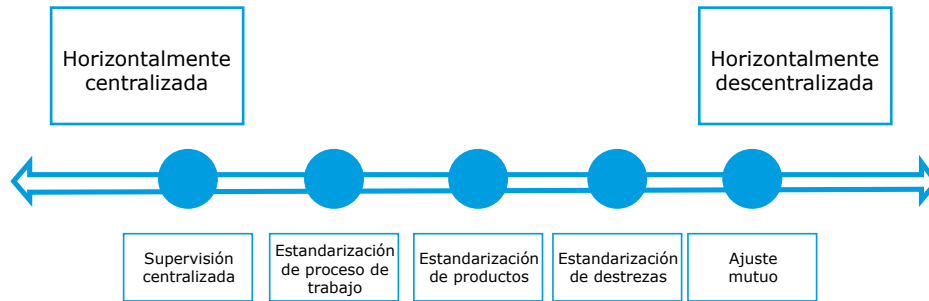
elementos relacionados con el tema, variedad de interpretaciones y, más aún, escenarios de implementación en organizaciones. Esto comúnmente se ha enmarcado en la estandarización de procesos y procedimientos más que en aspectos propios de la profesión.

Aun así, existen escritos desde las ciencias de la administración desarrollados por autores como Henry Mintzberg e Idalberto Chiavenato, que permiten orientar la comprensión de los estándares profesionales en cualquier tipo de organización, a partir de dos enfoques: el primero de tipo organizacional, exponiendo su función dentro de la organización (como procesos y procedimientos), y el segundo relacionado directamente con el individuo (competencias, habilidades y destrezas), estableciendo su desarrollo sobre la profesión, —lo que a continuación se describirá en cuanto a su aplicabilidad sobre las particularidades del cuerpo de policía—.

En el contexto del funcionamiento organizacional, los estándares tienen dos funciones importantes: como mecanismo coordinador de acuerdo con Mintzberg (1991) y como mecanismo de control según Chiavenato (2019). En la coordinación, Mintzberg afirma que estos se ubican alrededor de una centralización y descentralización de la tarea, como se evidencia en la figura 1.

**Figura 1**

*Los mecanismos coordinadores en un continuo de descentralización horizontal*



Fuente: Mintzberg (1991, p. 93).

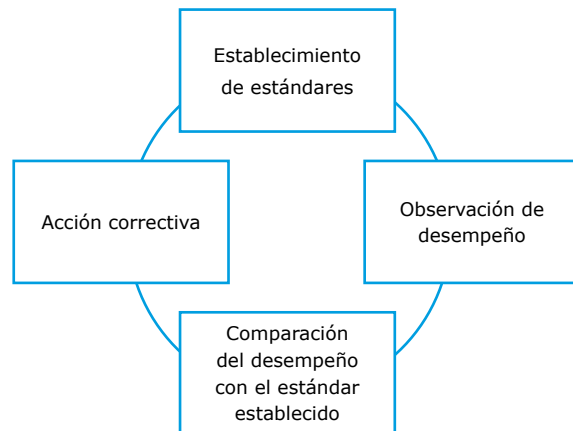
Frente a esto, Mintzberg hace una relación entre la centralización y la descentralización afirmando que, a mayor centralización, la coordinación se vuelve más cerrada (sujeta a una supervisión) en relación con la mayor descentralización (donde esta es abierta y da apertura a los estándares) — que para el presente documento corresponde a la estandarización de destrezas —, algo reafirmado por Hellriegel et al. (2017), “en una cultura burocrática, las reglas formales y los procedimientos estándares de operación regulan el comportamiento de los empleados y la coordinación se logra por medio de las relaciones jerárquicas de dependencia” (p. 603).

En el segundo caso, Chiavenato (2019) describe los estándares como elementos de control abordados en procesos administrativos, basados en una función cíclica y de retroalimentación que busca “la medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos se logren” (Koontz et al., 2012, p. 496) (Figura 2).

De acuerdo con Mintzberg (1991) y Chiavenato (2019), los estándares o estandarización de habilidades en las organizaciones asumen el papel de mecanismos de coordinación y control, en el que la centralización y descentralización propician su desarrollo, y la acción de esta última es un agente que ocasiona una relación creciente como lo expone Mintzberg (1991), “pero tal descentralización selectiva deja interdependencias importantes para ser conciliadas, lo que origina la cuestión de coordinación y control” (p. 88).

**Figura 2**

*Fases del control*



Fuente: Chiavenato (2019, p. 113).

Por otro lado, al abordar los estándares en cuanto al individuo (profesión), es importante traer a colación una particularidad, tanto en los escritos como en la comunicación diaria en las organizaciones, donde existe un término “estandarización” que es asociado con los estándares como igual, pero que en su aplicación —como lo ejemplariza Mintzberg (1991)— difiere. Siendo la estandarización un aspecto asociado con la calidad, la mejora de procesos y productos en la organización, a diferencia de los estándares profesionales o “estandarización de destrezas” que se enmarcan en las competencias del profesional para el desarrollo de la tarea.

Es importante aclarar que la interpretación dada a los términos estándares y estandarización en muchos escritos expone una relación de



igualdad en lo que respecta al término, y en otros casos jerárquica o de dependencia. En cuanto a la relación de igualdad, las siguientes definiciones permiten percibir de primera mano esta particularidad:

La estandarización se define “como todo aquello que está documentado y norma el ‘quehacer’ y el comportamiento de la gente” (Sosa, 2004, citado en Mira de Jesús, 2016, p. 17), es comprendida como una “forma uniforme de llevar a cabo las tareas” (Ospina, 2010, p. 157), y de acuerdo con Harrington (1994) “la estandarización de procesos consiste en definir y uniformar procedimientos, de modo que todas las personas que participan en él usan permanentemente los mismos procedimientos” (citado en Vázquez & Labarca, 2012, p. 703).

Por otro lado, en el caso de los estándares, estos son comprendidos como “documento, establecido por consenso y aprobado por un organismo reconocido, que proporciona, para su uso común y repetido, normas, directrices o características para las actividades o sus resultados, destinadas a lograr el grado óptimo de orden en un contexto” (Baker, 2015, p. 15); de acuerdo con Brunsson et al. (2000), “puede ser considerado como una regla explícita” (citado en Wang, 2020, p. 5).

En cada uno de los casos, los estándares y la estandarización se consolidan como normas, reglas, formas de llevar a cabo procesos, procedimientos y tareas repetitivas, las cuales se encuentran documentadas. Por otra parte, Chiavenato (2019) declara que existe una relación de dependencia entre estos en la cual la estandarización forma parte de una estructura mayor frente a los estándares:

El estándar es una unidad de medida que es adoptada como criterio y aceptada comúnmente. La estandarización se refiere a la aplicación de estándares en una organización con el propósito de conseguir la uniformidad y de reducir costos; es vital para la administración científica dado que, mediante su aplicación, se intenta mejorar la eficiencia. (p. 38)

Desde este punto de vista, dicha dualidad no solo complejiza su interpretación, también, afecta su forma de desarrollo en contextos organizacionales, por lo cual Mintzberg (1991),

expone a través de su modelo de “mecanismos coordinadores” que, si bien ambos conceptos surgen a raíz de una necesidad funcional que busca consolidar criterios uniformes en la implementación de procedimientos establecidos por la organización, desde una perspectiva profesional, los estándares destacan la importancia de la especialización en el desarrollo de la tarea —mediante la estandarización de habilidades —, esto como un eje rector del rendimiento y la coordinación en la división del trabajo.

Algo que se alinea con la interpretación aplicada para cuerpos de policía, específicamente, los enmarca en el desempeño y los asocia con la profesión, como lo expone Alcocer (2019) quien los cataloga como “una directriz o requisito de desempeño que establece puntos de referencia para las agencias de aplicación de la ley a utilizar en el desarrollo de la estructura organizacional y la medición de su sistema de prestación de servicios” (p. 46).

Ahora bien, profundizando en el aspecto de la profesión y al referirnos sobre la estandarización de destrezas a partir del perfilamiento que realiza Alcocer (2019), se puede afirmar que estas se enmarcan en ciertos aspectos asociados con el desempeño del profesional, en torno a procesos de capacitación y enseñanza que se orientan al desarrollo de competencias, habilidades y destrezas específicas, que consolidan un perfil laboral del individuo.

Estos aspectos son propios de la profesión y la profesionalización, los cuales coexisten e interactúan como lo advierten Mintzberg y Chiavenato; en que la profesión es una “vocación caracterizada por la existencia de un cuerpo común de conocimientos y de un procedimiento para certificar los miembros” (Mondy, 2010, p. 37), que forma parte de una estructura de saberes que adquiere una persona con el fin de llevar a cabo una labor o, como lo expone Starr (1982) “ocupación que se regulaba a sí misma mediante una capacitación sistemática y obligatoria en un ámbito universitario, basada en conocimientos especializados y técnicos” (citado en Fernández, 2001, p. 27). Por otro lado, la profesionalización se convierte en un componente que ahonda en el campo de la educación e integra la profesión en función de un grupo poblacional que refleja la competencia

entre el "saber y el saber hacer", "resultado de un proceso de formación continua que exige no solo una elevada preparación teórica en las disciplinas y asignaturas que imparte, sino también en las cuestiones de la didáctica" (Morales et al., 2017, p. 7); así se demuestra ampliamente la relación entre la profesión y la estandarización de destrezas (estándares profesionales) que buscan a partir de las competencias del individuo el desarrollo especializado de las tareas asignadas bajo una unidad de criterio coordinada y controlada.

Por lo anterior, el papel de la estandarización, si bien propende al igual que los estándares profesionales por una unidad de criterio en el desempeño del individuo, este difiere ampliamente, porque, para su caso, la "estandarización" propone una formalidad antepuesta al profesional como lo argumentan Robbins et al. (2018), a través de procesos y procedimientos; formalidad que se desarrolla bajo una estructura detallada, explícita de los puestos de trabajo, y se materializa en el bajo poder de decisión respecto de lo que se hace, cuándo se hace y cómo se hace por parte del individuo, quedando esto bajo los lineamientos organizacionales, lo que difiere de los estándares profesionales que ofrecen mayor flexibilidad a la actuación del profesional.

En el contexto de la formalidad a la cual se somete al profesional, Mintzberg (1991) advierte que también existen escenarios de menor formalidad donde los empleados tienen mayor discrecionalidad en cuanto a su puesto de trabajo "Las diferencias que se presentan entre la formalidad y la informalidad, se materializan en un margen de discreción y autonomía para tomar las decisiones que al parecer del profesional son las más apropiadas dependiendo de las circunstancias" (Robbins et al., 2017); en estos espacios de discrecionalidad se da apertura a los "estándares profesionales" los cuales toman un valor y relevancia en el desempeño del individuo, otorgando pautas para definir su actuación en escenarios específicos soportados en procesos educativos que buscan el fortalecimiento de sus competencias y otros elementos aptitudinales; con esto se busca un mejor desempeño en las tareas encomendadas en su puesto de trabajo.

Un último aspecto reafirma lo anteriormente expuesto y se enmarca entre el puesto de trabajo y las tareas asignadas, en que la estandarización de destrezas nuevamente se somete a un mismo lenguaje de interpretación frente a la estandarización; se confunden la estandarización de las destrezas del individuo con la estandarización del puesto de trabajo.

Al enfocarse en las destrezas del individuo, Mintzberg (1991), afirma que la estandarización de habilidades se realiza mediante un proceso de formación especializada a través de capacitación externa —perspectiva que tiene sus raíces en la administración científica—. Se sostiene la idea de que la especialización —donde cada trabajador se dedica a una tarea única de manera continua y repetitiva— se fundamenta en la creencia de que la eficiencia aumenta con la especialización: a mayor especialización, mayor eficiencia, según Chivenato (2019).

En esta misma línea, otros expertos consideran que esta especialización cuenta con otros elementos de primera mano, como es la experiencia; un ejemplo lo relatan Hellriegel et al. (2017), "la especialización permite a la organización emplear con eficiencia los recursos de personal y de capacitación laboral. Los gerentes y empleados reciben asignaciones y cumplen con obligaciones basadas en la especialización y la experiencia personal" (p. 44).

La especialización —como se describe— cuenta con dos elementos importantes: la capacitación y la experiencia que se adquiere al desarrollar la tarea. En conjunto, facilitan la tecnificación de las habilidades del trabajador y se fortalece su desempeño en la organización en escenarios de informalidad en los cuales tanto la supervisión como la estandarización no son suficientes para unificar la actuación requerida por el profesional.

En el segundo caso, Mintzberg (1991) ha expuesto que, frente a la estandarización de destrezas, "hay, por supuesto, otros tipos de trabajo que no son coordinados por la capacitación" (p. 39); dichos tipos se orientaban a la estandarización del puesto de trabajo como lo explican Robbins et al. (2017), quienes descri-

ben que las organizaciones disponen de normas claramente establecidas y flexibles en el desempeño, aspecto conocido como formalización "Nivel de estandarización de los puestos de trabajo en una organización y el grado en que la conducta de los empleados está determinada por reglas y procedimientos" (p. 356), lo que claramente es un abordaje que se alinea con la estandarización de procesos y procedimientos al alcance de la organización mas no del individuo o de corte profesional "estandarización de destrezas y/o estándares profesionales".

Continuando con el constructo propuesto y tomando el segundo eje de abordaje enfocado en el funcionamiento organizacional, este también presenta una ausencia de narrativa en aspectos asociados directamente con su definición y fijación (estructura de funcionamiento). Para el primer caso es importante aclarar que, frente a la definición del término estándar profesional, existe una pluralidad de interpretaciones que giran en torno a este, independiente del contexto de abordaje (organizacional o profesional), lo que se evidencia en los 111 elementos documentales hallados previamente, a partir de los cuales se logró identificar 36 definiciones asociadas al término y desde los cuales se visualizaron algunos elementos comunes presentes, como lo son:

- Comúnmente mencionados: norma, documento, regla, especificación.
- Medianamente mencionados: requisito, criterio, guía, directriz.
- Levemente mencionados: características, herramienta, categoría, lenguaje, medida, terminología, formulación, recomendación, pauta, tipo, definición, medida, herramienta, entendimiento.

La ausencia de una base conceptual clara frente al término ha propiciado como se mencionó anteriormente, una pluralidad de definiciones y elementos comunes que trascienden de lo organizacional a lo profesional, y viceversa, de tal manera que el considerar alguno de estos o plantear su combinación puede ser un ejercicio complejo que desencadena en la misma constante de interpretación dada al término por parte de otros autores. De tal manera y con el ánimo de plantear una comprensión inicial desde una base conceptual, es necesario pro-

poner una definición específica para el ámbito profesional que sea aplicable a los cuerpos de policía tomando como referente el proceso de construcción descrito anteriormente y que se fundamenta en elementos propios de las ciencias de la administración el cual se despliega desde la organización y la profesión.

Esta propuesta se basa en dos aristas, lo organizacional ante el papel de los "estándares" como un mecanismo de control y coordinación en la división del trabajo, y la profesión en el desarrollo de competencias en el individuo para el desempeño de la tarea a partir de las destrezas y habilidades obtenidas desde la especialización y la experiencia, concluyendo en la interpretación del estándar profesional como un "Mecanismo de control y coordinación frente a la división del trabajo, el cual se fundamenta en una unidad de criterio que permite la observación, comparación y validación del desempeño al ejecutar la tarea desde un puesto de trabajo, a partir de la destreza y habilidades del profesional".

Por otra parte, tras analizar los insumos obtenidos, se identificaron cinco elementos recurrentes relacionados con los estándares y el estándar profesional. Estos elementos pueden considerarse como insumos para el funcionamiento en una organización policial (Tabla 2).

**Tabla 2**

*Elementos asociados con el estándar a partir de la RSA*

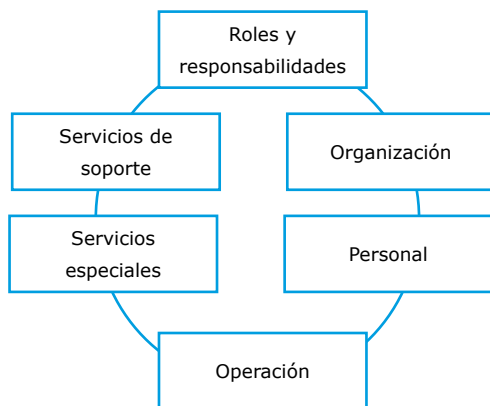
<b>Elementos producto de la RSA</b>	<b>N.º de fuentes relacionadas</b>
Categorías	22
Atributos	20
Fines	16
Etapas de aprobación y control	2
Estructura	2

Entre estos cinco elementos se lograron establecer aspectos propios que aportan a la fijación del establecimiento de categorías, atributos, fines, etapas de aprobación, de control y, por último, una estructura de fijación, aspectos sin definirse propiamente para una organización específica o en el presente caso de un cuerpo de policía.

En cuanto a las categorías existentes sobre estándares profesionales, se identificaron dos líneas marcadas en este ámbito, una general dentro de todo el contexto que implica los estándares y sus demás sinónimos, y otras directamente relacionadas con la profesión policial. En cuanto a la categorización general se puede agrupar bajo dos parámetros: su fundamento legal (normativo o voluntario) y su origen (comisiones acreditadas o grupos de interés); estos se consolidan en cuatro grandes grupos: los de *jure* (de estatus normativo, generado por comisiones acreditadas); de *facto* (de estatus voluntario, generado por comisiones acreditadas), de *ad hoc* (de estatus voluntario, generado específicamente para un grupo) y de consenso (de estatus voluntario, generado por grupos: asociaciones y sociedades); adicionalmente, se logró establecer un total de diecinueve tipologías representativas de instituciones policiales como Estados Unidos y Canadá, consideradas desde el desempeño del profesional del uniformado. De las cuales se priorizaron seis tipos con mayor presencia y jerarquía (Figura 3).

**Figura 3**

*Tipologías de estándares profesionales en cuerpos de policía*



Frente a los atributos, a partir de las 36 definiciones mencionadas anteriormente, se logró establecer un nuevo grupo de 25 palabras asociadas al término, las cuales se priorizaron de acuerdo con los siguientes elementos comunes desde tres niveles de frecuencia.

**Comúnmente mencionados:** establecidos por consenso, aceptados y de uso común, vo-

luntarios, aprobados por un organismo reconocido, uso repetido, tienen grado o rango de mínimo cumplimiento.

**Medianamente mencionados:** exigibles, tienen categorías y niveles, se basan en los resultados integrados de la ciencia, la tecnología y la experiencia, prescriptivos, ideales, benefician a las partes involucradas, documentados, publicables y responden a la praxis (buenas prácticas y calidad).

**Levemente mencionados:** difieren de las guías, los referentes, interoperativos, criterios claros, se difunden entre interesados (persona a persona, de persona a organización y de organización a organización), aplicables en cualquier contexto (ambiguos), indeterminados, asociados a competencias (destreza y habilidad), juramentados (desde la profesión), son priorizados sobre otros, desarrollados y actualizados en consulta con la profesión.

De acuerdo con los 24 atributos<sup>1</sup> anteriormente mencionados, se estableció un total de seis elementos comunes aplicables al servicio de policía, así:

**De uso común:** son aceptados de forma voluntaria por todos los integrantes de la organización en todos los niveles y exigibles por la institución en el desarrollo del servicio de policía.

**Asociados al desempeño:** promueven el conocimiento, destreza y habilidad en todos los integrantes de la institución durante la prestación del servicio.

**Dinámicos:** son cambiantes de acuerdo con el contexto, entorno, comportamiento social y evolución institucional, lo cual los lleva a ser permanentes, prescriptivos, repetitivos y actualizables.

**Documentados:** se encuentran formulados y registrados bajo criterios claros y objetivos que permiten su difusión a nivel público.

<sup>1</sup> Entiéndase como atributo aquellas características que fijan la identidad de los criterios observables descritos dentro de los estándares mínimos profesionales, teniendo en cuenta que estos estándares cuentan con características que tienen un nivel de especificidad o particularidad de acuerdo con la organización.

**Objetivos:** se escriben con ausencia de prejuicios e intereses personales, basados en procesos de investigación (teoría, buenas prácticas y experiencia) y con el fin último de la mejora del servicio.

**Evaluables:** están escritos para evidenciar y permitir la comprobación de resultados y la verificación de las competencias en los uniformados de policía.

En relación con la finalidad, se lograron establecer dos aspectos relevantes, el primero de ellos desde el funcionamiento organizacional y el segundo a partir del desempeño profesional.

Ante las etapas de aprobación y control se contempló desde un enfoque organizacional

propuesto por organismos de corte internacional como la Organización Internacional de Normalización (ISO), el Comité Europeo de Normalización (CEN), el Comité Electrotécnico Europeo de Normalización (CENELEC) y el Instituto Europeo de Normas de Telecomunicaciones (ETSI), validados por la Comisión Europea y la Comisión Organización Mundial del Comercio (OMC) (Baker, 2015), una constante frente a cinco etapas de aprobación (factibilidad y planeación, redacción y comentarios, gestión de comité, periodo de observación y publicación final), así mismo, las cinco etapas de control (establecimiento de estándares, validación de competencias, comparación del desempeño con el estándar, acción correctiva y retroalimentación).

**Tabla 3**

*Finalidad de los estándares profesionales*

Enfoque	Finalidad
Funcionamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar el conocimiento y ejecución de procedimientos policiales desde los lineamientos doctrinales de la Ley.</li> <li>• Adelantar procesos de ajuste, actualización, reglamentación de la doctrina, proceso y procedimientos de acuerdo con las normas institucionales para contribuir a la prestación de un servicio eficiente, eficaz y efectivo.</li> <li>• Facilitar el desarrollo de la estructura organizacional y el monitoreo, y la evaluación del servicio.</li> <li>• Fortalecer la confianza y legitimidad a partir de mejoras sustanciales en la calidad del servicio que le permitan al ciudadano un mejor conocimiento, participación y exigibilidad del servicio.</li> <li>• Promover mejores instancias de liderazgo, supervisión, control, comunicación interna, concertación de la gestión y planificación del servicio.</li> <li>• La normalización y unidad de criterio en la prestación del servicio.</li> <li>• Definir el alcance de las actuaciones individuales o colectivas, roles, tiempos y recursos requeridos, así como la adaptabilidad a los entornos diversos, facilitando y haciendo más justa la administración de los profesionales de policía durante el servicio.</li> </ul>
Desempeño profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportar al diseño y desarrollo de un modelo de educación pertinente y ajustado a las necesidades reales del servicio.</li> <li>• Definir perfiles y criterios de gestión del talento humano, desde su convocatoria, selección e incorporación, formación, ubicación laboral, entrenamiento, validación del desempeño y desarrollo de la carrera.</li> <li>• Permitir la evaluación de los niveles de desarrollo de habilidades y competencias.</li> <li>• Facilitar acciones de control ex ante y ex post sobre el desempeño del profesional de policía.</li> </ul>

En la documentación se lograron identificar seis aspectos relacionados con una estructura de descripción e identificación, que son:

- 1. Introducción:** apartado en el que se establece el nombre específico, propósito y alcance definidos para el estándar profesional.
- 2. Estructura del estándar:** contiene la descripción detallada del estándar profesional, incluyendo los criterios, así como los comentarios complementarios, según sea el caso.
- 3. Aplicabilidad:** establece los integrantes sujetos a la aplicación del estándar, así como los procedimientos y sus excepciones.
- 4. Referencia documental:** contiene todos los documentos doctrinales (leyes, documentos normativos y procedimentales de la institución) asociados con el estándar profesional.
- 5. Formatos o anexos:** relacionan cada uno de los documentos asociados a la aplicación del estándar profesional en función del procedimiento de policía.
- 6. Glosario:** apartado que define y facilita la comprensión de los principales términos asociados al estándar profesional.

En cada uno de los apartados anteriormente descritos —que permiten dar una interpretación del rol de los estándares profesionales— se evidencia que existe un enfoque directamente relacionado con lo organizacional y su integración, contando un poco con el desarrollo profesional. De tal manera, es importante aclarar que, en relación con la conceptualización de los estándares profesionales en cuerpos de policía, si bien, ya existe una aplicación en el ámbito organizacional abordado explícitamente desde el funcionamiento, administración, relacionamiento y el despliegue, su desarrollo dentro de la profesionalización policial es mínimo y se somete a la misma particularidad del fenómeno que ocurre en el contexto general de las instituciones; de tal manera, el anterior apartado buscó ofrecer una interpretación conceptual que permitiera dar una mayor claridad de su posible aplicabilidad en un campo poco desarrollado como es el policial.

## Discusión

Este estudio propone establecer elementos conceptuales y de fijación para la comprensión de los estándares profesionales y su aplicabilidad en los cuerpos de policía. Frente a esto existen algunos aspectos generales que son objeto de discusión en relación con los estándares profesionales que generan un espacio de reflexión interna a la hora de concebir su aplicabilidad en las organizaciones policiales.

Inicialmente, se debe considerar que la inexistencia de elementos documentales de tipo conceptual que se encuentren asociados a los estándares profesionales en cuerpos de policía se convierte en un factor relevante a la hora de proponer su implementación en este tipo de organizaciones. Lo anterior ha ocasionado que el rol asignado a estos no sea claro, o que, en la mayoría de sus casos, sea de tipo organizacional mas no desde el ámbito profesional.

Aunque los estándares profesionales hacen parte de elementos concebidos dentro de un todo lo que es organizacional —como lo expone Chiavenato— su naturaleza es totalmente diferente, ya que estos construyen al individuo y su desarrollo profesional a través de procesos de educación a partir de los cuales se busca su especialización en el momento de desarrollar la tarea. A diferencia de la estandarización donde esta es netamente articuladora de lo organizacional por medio de la unificación de procesos y procedimientos para el desarrollo de las tareas en el puesto de trabajo —bajo una condición de formalidad alta donde la discrecionalidad es mínima—.

La dualidad existente entre estandarización y estándares profesionales es un fenómeno común en las organizaciones, donde el deseo de eliminar las diferencias en la actuación del profesional, propiciaron el fortalecimiento de procesos de restructuración que se enmarcan en la certificación de los procesos y productos, así como la profesionalización de su talento humano. Estas propuestas han buscado afrontar las complejidades que traen el desarrollo de la tarea donde se presentan infinidad de circunstancias que están sometidas a la discrecionalidad del profesional, y en las cuales

los mecanismos previos como la supervisión centralizada, la estandarización de procesos de trabajo, la estandarización de productos no son suficientes y han conllevado a considerar los estándares profesionales como un articulador en la informalidad que se presentan en la labor que se desarrolla en una organización.

Esta particularidad se ve reflejada en los procesos de transformación de los cuerpos de policía, en especial, el colombiano, puesto que durante décadas se han planteado reestructuraciones organizacionales y constantes procesos de capacitación de sus integrantes, sin lograr resultados favorables ya que se continúan presentando desempeños desfavorables, eventos adversos en la actuación del uniformado y una brecha alta entre lo que espera el ciudadano del policía y la respuesta que ellos dan a través de los procedimientos definidos por la organización y el Estado.

Dicha brecha se configura dada la inexistencia de una unidad de criterio de actuación del uniformado frente a las demandas del ciudadano, lo que define la Ley y lo que se encuentra descrito a nivel organizacional. Aunque existen altos procesos de capacitación en el cuerpo de policía, todavía persiste una diferencia en la actuación del uniformado que, en muchos casos, es percibida como falta de "educación o capacitación" —como lo expone la sociedad—, sin embargo, como lo describe Mintzberg se genera dada la ausencia de estándares profesionales que propician la especialización del profesional a través del desarrollo de competencias, habilidades y destrezas diseñadas a partir del análisis del puesto de trabajo y las tareas asignadas para su desempeño.

El especializar al profesional de policía requiere la formulación de estándares profesionales que medien a través de criterios unificados, la actuación individual y grupal a partir del desarrollo de habilidades y destrezas que se obtienen mediante procesos de formación o relacionadas directamente con la experiencia, los cuales le permiten orientar su discrecionalidad en escenarios de informalidad que son muy comunes en el servicio de policía.

Lo anterior propicia el rompimiento del paradigma de la transformación institucional en cuerpos de policía el cual se enmarca princi-

palmente en el ámbito organizacional desde las capacidades logísticas, permitiendo que se produzcan acciones de mejora enfocadas al ámbito profesional aproximándose más aún al fortalecimiento a partir del mejoramiento de procesos pedagógicos, bajo la mirada de la especialización propuesta por Henry Mintzberg.

El papel que asumen los estándares profesionales en el cuerpo de policía, lo llevan no solo a ser un mecanismo de coordinación y de control frente a la actuación del profesional, sino también buscan fortalecer el desempeño del uniformado, en la cual la formación y capacitación policial toman como eje principal la especialización en el desarrollo de la tarea impactando directamente en la actitud y aptitud del uniformado, permitiendo consolidar un perfil laboral que lo cualifica en el desarrollo de la profesión. Adicionalmente, se pueden fortalecer los escenarios de planificación educativa (diseño de contenidos, formación y entrenamiento), orientados a las necesidades contemporáneas de una transformación de metodología de enseñanza, no solo aplicable al talento humano (pedagogo-alumno y docente) y también a la infraestructura esencial para asegurar el óptimo desarrollo de formación policial.

En últimas, los estándares profesionales se convierten en una propuesta con triple alcance, que van desde la articulación institucional, el desarrollo de la profesión y la integración con la sociedad, bajo la dinámica de control y coordinación del desempeño de los uniformados bajo unidades de criterios generadas con un consenso entre Estado, Policía y sociedad.

## Conclusiones

Una conclusión que se resalta del presente ejercicio es la ausencia de marcos conceptuales sobre estándares profesionales en el ámbito policial, dado que, si bien existe un desarrollo a nivel mundial sobre estándares profesionales, el único aumento sobre la materia se observa en países como Estados Unidos, Canadá, y en el último año en Colombia, los cuales en el caso de los dos primeros países, se han enfocado en su declaración de manera generalizada, sin un alcance que proponga una conceptualización, una metodología de diseño y fijación.

La presente revisión también señala una notable ausencia de estudios o documentos indexados que aclaren las interrelaciones entre los estándares profesionales y elementos aptitudinales como: competencias, destrezas, habilidades, el perfil ocupacional, objetivos y resultados de aprendizaje, así como los métodos de evaluación frente al desempeño de un profesional en función de un estándar profesional, lo cual propicia el desarrollo de futuras revisiones e investigaciones que aborden de manera integral el tema.

En este contexto, el presente documento emprende un nuevo camino al definir lo que debería entenderse como estándar profesional aplicable a los cuerpos de policía, identificando una base conceptual y proporcionando orientaciones para su definición y fijación, es un paso complementario para una transformación de la profesionalización policial, consolidando elementos doctrinales en los cuerpos de policía como un preludeo significativo para elevar la calidad del servicio policial yendo a una cualificación del profesional.

Como conclusión adicional, se destaca la importancia de emprender investigaciones posteriores que se enfoquen en estudios longitudinales. Estos permitirán evaluar de manera sistemática, y a lo largo del tiempo, el impacto de la aplicación de los estándares profesionales en los cuerpos de policía, con un alcance global que va desde las etapas de formación del estudiante hasta su desempeño como profesional, proporcionando así una valoración integral y continua de su rendimiento en el servicio de policía.

### ■ Conflicto de intereses y financiación

Este artículo forma parte de una investigación amplia en la que los autores declaran no tener conflicto de intereses; además, fue financiada por la Policía Nacional de Colombia, cuyo proyecto es "Diseño de estándares mínimos profesionales para el cuerpo de policía de Colombia, la cual forma parte de los lineamientos establecidos en la Ley 2179 de 2021, enmarcada en su artículo 96, que establece la necesidad de realizar investigaciones que generen elementos

conceptuales, metodológicos y organizacionales para la formulación y fijación de estándares mínimos profesionales. De esta manera, el presente artículo es un mecanismo definido por el Centro de Estándares de la Policía Nacional de Colombia como estrategia de generación, divulgación y apropiación del conocimiento en materia de estándares mínimos profesionales para el cuerpo de policía colombiano.

### ■ Referencias

- Alcocer, M. (2019). Estándares y mejores prácticas. En M. Alcocer, *Profesionalización de la policía federal en el marco de la iniciativa Mérida 2009-2012* (pp. 235-266). Instituto Nacional de Administración Pública. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5824/15.pdf>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación (6ª ed.). Editorial Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arias, P., Rosada-Granados, H. & Saín, M. F. 2012. *Reformas policiales en América Latina. Principios y lineamientos progresistas*. Friedrich Ebert Stiftung (FES).
- Baker, C. (2015). *A world built on standards – A textbook for higher education*. Danish Standards Foundation <https://www.ds.dk/media/px5jhney/a-world-built-on-standards.pdf>
- Bonilla, M., & Botero, D. (2019). Desempeño policial en Colombia: reto democratizador. *Reflexión Política*, 21, 111-123. <https://doi.org/10.29375/01240781.3740>
- Bulla, P., & Guarín, S. (2015). *Formación policial y seguridad ciudadana ¿Cómo mejorar el servicio de policía?*, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/11568-20150826.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGrawHill.



- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2021). *Informe a la comisión interamericana de derechos humanos —CIDH— en el marco de la visita de trabajo a Colombia por las graves violaciones a los derechos humanos ocurridas durante el paro nacional junio de 2021*. <https://acortar.link/jBDlqw>.
- Congreso de la República de Colombia (30 de diciembre del 2021). Ley 2179, por la cual se crea la categoría de Patrulleros de Policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, se fortalece la profesionalización para el servicio público de policía y se dictan otras disposiciones. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202179%20DEL%2030%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202021.pdf>
- Corporación Latinobarómetro. (2021). *Informe 2021*. Corporación Latinobarómetro. <https://www.latinobarometro.org/latContents.jsp>
- Fernández Pérez, J. A. (2001). Elementos que consolidan el concepto profesión. Notas para su reflexión. *REDIE: Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3(2). <https://www.redalyc.org/pdf/155/15503202.pdf>
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2017). *Administración: Un enfoque basado en competencias* (12.a ed.). Cengage.
- INVAMER (2021). *Resultados de la encuesta de percepción ciudadana varios temas*. <https://img.lalr.co/cms/2021/09/02225313/Resultados-Invamer-Poll-144-3.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14.a ed.). McGrawHill. [https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Cengage. <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=640>
- Mintzberg, H. (1991). *Diseño de organizaciones eficientes*. El Ateneo. <https://tecnoadministracionpub.files.wordpress.com/2016/08/u2-mintzberg-e28093-disec3b10-de-organizaciones-eficientes.pdf>
- Mira de Jesús, C. (2016). *La estandarización de procesos, como herramienta de mejora a la calidad de procesos administrativos* [tesis de pregrado. Universidad Nacional Autónoma de México]. <http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/132.248.52.100/10805/Informe.pdf?sequence=1>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2010) Preferred reporting items for systematic reviews and metaanalyses: The PRISMA statement. *International Journal of Surgery*, 8(5), 336-341. <https://doi.org/10.1016/j.ijso.2010.02.007>.
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos Humanos*. Pearson.
- Morales, Y., Socorro, A., & Rojas, A. (2017). La profesionalización del profesorado en el proceso de gestión de la investigación. *Universidad y Sociedad*, 9(4), 6-12. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n4/rus01417.pdf>
- Ospina, N. (2010). *Administración fundamentos*. Ediciones de la U.
- Peters, M., Godfrey, C., MPharm, H., McInerney, P., Parker, D., & Soares, C. (2015). Guidance for conducting systematic scoping reviews. *International Journal of Evidence-Based Healthcare*, 13, 141-146. <https://doi.org/10.1097/XEB.0000000000000050>
- Policía Nacional de Colombia (2022). *Proceso de Transformación Integral: Policía Nacional de Colombia*. Imprenta Nacional.
- Robbins, S., Coulter, M., & Decenzo, D. (2017). *Fundamentos de Administración* (10.a ed.). Pearson.
- Robbins, S., Coulter, M., Martocchio, J., & Long, L. (2018). *Administración 13E* (13.a ed.). Pearson.

Ruiz Rodríguez, L. R. (2014). El tratamiento legal de las técnicas de intervención policial: uso de la fuerza y responsabilidad penal. *Nuevo Foro Penal*, 10(83), 39-70. <https://doi.org/10.17230/nfp.10.83.2>

Vázquez, C., & Labarca, N. (2012). Calidad y estandarización como estrategias competitivas en el sector agroalimentario. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(60), 695-708. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29024892002.pdf>

Wang, P. (2020). Basic concepts of standards and standardization based on multidisciplinary perspectives. *Standard Science*, (7), 28-39. <https://www.researchgate.net/publication/345958602>