



Fortalecimiento del Profesionalismo Policial en Colombia: Una Mirada desde el Humanismo, Honestidad e Innovación

Strengthening Police Professionalism in Colombia: A Humanistic Perspective Humanism, Honesty and Innovation

Resumen

El presente ensayo tiene como objetivo analizar los tópicos de profesionalismo, humanismo, honestidad e innovación en la Policía Nacional de Colombia, siguiendo una metodología documental con enfoque cualitativo. Para ello, se revisaron diversas fuentes bibliográficas —como artículos, libros, informes y convocatorias— que abordan estos temas desde diferentes perspectivas. Se parte de la premisa de que estos tópicos son fundamentales para el ejercicio de la función policial ya que contribuyen a fortalecer la confianza, el respeto y la legitimidad de la institución ante la sociedad. Asimismo, el ensayo reconoce los avances y los desafíos que ha enfrentado la Policía Nacional de Colombia tanto en la formación como en la práctica de sus integrantes. Se concluye que, si bien se ha avanzado en el mejoramiento relacionado con los mencionados temas, todavía se requiere mayor proyección de las iniciativas que lo impulsan, así como del aporte de la ciudadanía, basado en la confianza que generen los uniformados. Se proponen entonces algunas recomendaciones para lograr estos propósitos, como la promoción de la

Luis Alfredo García Mendoza

Estudiante de Administración Policial
Escuela de Cadetes de Policía General
Francisco José de Paula Santander
luis.grcia3011@correo.policia.gov.co
<https://orcid.org/0009-0006-8424-1857>
Bogotá D.C., Colombia

educación continua, la evaluación del profesionalismo, el fomento de la cultura de la legalidad y la participación ciudadana.

Palabras clave: honestidad, humanismo, innovación, profesionalismo.

Abstract

The purpose of this essay is to analyze the topics of professionalism, humanism, honesty and innovation in the Colombian National Police, following a documentary methodology with a qualitative approach. For this purpose, several bibliographic sources were reviewed, such as articles, books, reports and calls for papers, which



Cómo citar:

García Mendoza, L. A. (2024). Profesionalismo integral: humanismo, honestidad e innovación en la Policía Nacional. *Preprint Dirección de Educación Policial, Policía Nacional de Colombia*. <https://doi.org/10.22335/4hwrcf26>

address these topics from different perspectives. The essay is based on the premise that these topics are fundamental for the exercise of the police function, as they contribute to strengthening the trust, respect and legitimacy of the institution in the eyes of society.

The essay also recognizes the progress and challenges faced by the Colombian National Police in the implementation of these topics, both in training and in the practice of its members. The essay concludes that, although progress has been made in the improvement of these elements, greater projection of the initiatives in favor of them is still required, as well as the contribution of the citizens, based on the trust generated by the uniformed officers. The essay proposes some recommendations to achieve this purpose, such as the promotion of continuing education, the evaluation of professionalism, the promotion of a culture of legality and citizen participation.

Keywords: honesty, humanism, innovation, professionalism.

Introducción

La Policía Nacional sigue conservando gran aceptación y validación entre la ciudadanía en todo el territorio nacional. Esto se debe a su excelente desempeño como garante de la seguridad, el bienestar, el orden público y el cumplimiento de las leyes, así como a su trabajo constante para asegurar la paz y la armonía entre los colombianos (Constitución Política, 1991, art. 218).

Sin embargo, para desempeñar estas funciones la Policía debe contar con personal capacitado, comprometido y ético, con una formación que se preocupe de su actuar profesional evidenciando humanismo, honestidad e innovación (Constitución Política, 1991, art. 218). Por lo tanto, estos valores son fundamentales para mejorar la calidad del servicio policial y generar confianza y respeto entre la población. En ese sentido, como lo plantean Cervantes y Fajardo (2023), la formación policial se considera esencial para abordar tales desafíos, lo que requiere la adaptación de elementos como el pensamiento complejo, el trabajo colaborativo, la metacognición y la transdisciplinariedad.

Para lograr los objetivos de calidad se considerarán los propósitos institucionales y el Sistema de

Gestión Integral. En conjunto, estos instrumentos evidencian el compromiso de la Policía Nacional con la seguridad de la comunidad brindando un servicio efectivo, eficiente y eficaz, con profesionalismo, respeto y empeño (Policía Nacional, 2019).

Por lo tanto, este trabajo pretende contribuir al conocimiento sobre la importancia del profesionalismo, el humanismo, la honestidad y la innovación en el servicio de policía desde una perspectiva práctica, que no caiga en la repetición y la recurrencia constante a las estrategias de siempre (Triana, 2020). Asimismo, busca ofrecer algunas sugerencias para fomentar tales valores entre los agentes policiales y mejorar su relación con la sociedad.

Con base en este propósito la primera hipótesis, siguiendo a Fajardo et al. (2020), es que el nivel de profesionalismo de los oficiales de la Policía Nacional de Colombia se relaciona positivamente con el grado de satisfacción de los ciudadanos con el servicio de policía. Como segunda hipótesis se plantea que el componente de formación humanística dado a los oficiales de la Policía Nacional de Colombia influye positivamente en el desarrollo de competencias ciudadanas y valores democráticos en los uniformados (Patiño, 2018,).

Por otro lado, se pretende que el trabajo aquí desarrollado impacte y tenga alcance institucional, favoreciendo a las fuerzas policiales del país, brindando oportunidades de mejoramiento permanente y buscando estrategias encaminadas a la reflexión sobre el quehacer policial y su compromiso con la sociedad, la paz y el futuro de la nación.

Adicionalmente, se espera evidenciar la manera en que las directrices institucionales permean el sentido de pertenencia de los uniformados y los llevan a brindar constantemente un servicio integral, en el cual los valores de honestidad, profesionalismo e innovación se conjugan para impulsarlos a representar un papel irreprochable ante la sociedad como ejemplos y mentores para toda la población.

Por tal razón, en este trabajo de reflexión también se analizarán los retos que enfrentan las fuerzas policíacas en la cotidianidad de su labor, para responder de forma idónea, innovadora, honesta y profesional a los retos y reforzar la confianza depositada en su labor.

Profesionalismo, humanismo, honestidad e innovación en la Policía Nacional

Dentro de la Policía Nacional convergen diferentes valores que explican su identidad y significaciones asociadas al servicio que presta a la ciudadanía en todo el territorio colombiano. Esto se debe fundamentalmente al trabajo mancomunado entre todos los miembros de la institución, así como al liderazgo, que constituye un valor agregado de su desempeño pues con sus acciones y eficiencia promueve la innovación permanente y los demás valores que ocupan estas reflexiones (Rojas, 2018).

Ahora bien, al hacer referencia a profesionalismo, humanismo, honestidad e innovación como pilares fundamentales del compromiso de transformación interna de la Policía Nacional para adaptarse a los cambios propios de la posmodernidad, es esencial que esos cuatro aspectos no se trabajen aislados. Hacen parte de un todo, y sin la capacitación y el fortalecimiento de cada uno los propósitos de progreso nunca se concretarían (Jiménez, 2017).

En primer lugar, el profesionalismo está claramente contemplado en la Ley 62 de 1993, la cual —en el título II, capítulo I, artículo 7— hace referencia al reconocimiento de la actividad policial como una *profesión*. En este sentido, se busca que los miembros adjuntos reciban una óptima formación académica, con proyección colectiva en los aspectos culturales y sociales, privilegiando el respeto por los derechos humanos y el compromiso ético, ambiental y de servicio a la comunidad.

Sin embargo, esto no es suficiente. Más allá de proponerlo en la ley se debe profundizar, desde una perspectiva objetiva, en lo que hace la institución para que lo expresado no sea letra muerta. Por ello, a continuación, se analizará lo que hace la Policía para garantizar el cumplimiento cabal de lo que se profesa y continuar garantizando la convivencia pacífica, así como el sostenimiento permanente de los escenarios de paz (Ramírez, 2016).

De acuerdo con lo anterior, es importante reconocer que la institución, con paso firme y seguro, ha venido avanzando al respecto. Muestra de ello es que a partir del 22 de octubre de 2022 se viene trabajando, desde el Centro de Estándares de la Policía, en la consolidación de un nuevo grupo

investigativo orientado a la solución de problemáticas institucionales mediante iniciativas que se adaptan al contexto actual y a la realidad del país (Policía Nacional, 2023).

A pesar de siete décadas de progreso educativo para la profesionalización policial, aún hay mucho por hacer. Es imprescindible continuar con estos esfuerzos, sobre todo para mejorar la investigación. En este sentido, hay que tener en cuenta que el MTI (Proceso de Modernización y Transformación Institucional) es claro al indicar que una de las intenciones de mayor relevancia es la consolidación de un cuerpo policiaco más humano, innovador, disciplinado y efectivo (Ramírez, 2016), cuyo papel no se reduce a cumplir con alguno de estos aspectos, sino con su conjugación desde una perspectiva holista.

Por otro lado, según Barrera (2023), se requiere desarrollar adhesión de personal idóneo que, además de sus conocimientos, aporte innovación y avances en el aspecto académico y educativo. Por otro lado, ha de avanzarse en el mejoramiento de las instalaciones de formación, no tanto en aquellas en las que se invierte flujo de dinero para llevar a cabo reuniones y ceremonias, sino en las que se relacionan con aspectos académicos y de progreso en la calidad educativa.

Otro de los aspectos a considerar es el del humanismo, que ocupa uno de los propósitos esenciales de estas reflexiones y va muy de la mano con la misión de la Policía Nacional. Este propósito es inherente a los uniformados de la Policía, quienes se caracterizan no solo por el sentido de responsabilidad en el cumplimiento de su deber, sino porque, se esmeran por anteponer la dignidad humana en sus acciones, proyectando un servicio transparente y objetivo (Contreras, 2009).

Además, es importante resaltar que, para que exista humanismo real y los ciudadanos puedan percibirlo en su totalidad, es necesario el entendimiento permanente entre la comunidad y la Policía. En ese sentido, aunque existe cierto comportamiento cooperativo entre ambas partes, Nilsson y Jonsson (2023) han encontrado muy pocos proyectos conjuntos que se basen en una comprensión común de la seguridad. Aparte de los agentes de prevención, no parece haber una voluntad general entre la Policía del bloque para formar una relación más estrecha con los ciudadanos de sus zonas.

De acuerdo con el Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional (Policía Nacional, 2018), el humanismo constituye uno de los lineamientos fundamentales de la labor policial en Colombia. En particular, este valor está en consonancia con el mejoramiento de la calidad de vida del uniformado, quien también responde, en la medida en que su bienestar lo permite, con integridad, disciplina, eficiencia y capacidad para adaptarse a los cambios del contexto actual, acercándose a la ciudadanía con pertinencia, competitividad, cordialidad y compromiso, lo que evidencia pertenencia institucional, al tiempo que transmite seguridad a la comunidad.

Según Moreno Barragán (2019), la Sentencia 0543/18 del Consejo de Estado estableció el régimen pensional y la asignación de retiro para el personal ejecutivo de la Policía Nacional, lo que motivó a muchos a retirarse de la institución. Esto evidenciaría la falta de interés por seguir en la carrera policial y el alto grado de insatisfacción del recurso humano. Ante esta situación, la institución convocó a 8000 nuevos patrulleros cada año desde 2019 hasta 2024, pero los resultados fueron decepcionantes pues solo se integraron 3500 nuevos uniformados en 2019. Esto podría indicar que muchos jóvenes no ven atractiva la opción de ingresar a la institución, lo que podría estar relacionado con la poca difusión o credibilidad del factor humanista.

En lo que atañe al tema de la honestidad, es importante recalcar que uno de los valores que más sobresalen, y en el que se hace mayor hincapié, es precisamente el que se refiere a la conducta honesta de quienes trabajan en la Policía Nacional. Se entiende tal valor desde distintas perspectivas: la cognitiva, que se expresa mediante el saber, llamada *honestidad intelectual*; la conductual, que tiene que ver con la actuación del personal, y la afectiva, que se refiere a lo que la honestidad despierta en el individuo y en la comunidad (Broun Isaac, 2020).

Adicionalmente, la Policía Nacional tiene un programa que busca promover los valores éticos y morales en los miembros de la institución. Evidentemente, esta iniciativa favorece la imagen institucional y redundante en los valores que se desea fomentar entre las filas de la Policía y en todos sus miembros, respondiendo a las expectativas de los ciudadanos y mostrando avances positivos

en el fortalecimiento de la integridad, la misión y la visión institucionales (Policía Nacional, 2017).

Al respecto, Losada y Contreras (2022) afirman que la guía de la función del policía es la ética en el ejercicio de su trabajo, reconociéndose como ciudadano que cumple a cabalidad su papel en la sociedad y acata las normas. Al mismo tiempo, esto le da la potestad para orientar con humanismo y honestidad a la comunidad, garantizando el libre desarrollo de la personalidad, de forma responsable, de acuerdo a los parámetros de convivencia establecidos y teniendo en cuenta el carácter pluralista y democrático del Estado colombiano.

Por último, en cuanto al proceso de innovación, brinda la oportunidad de transformar las didácticas existentes, no solo en los procesos de formación y las dinámicas internas, sino además en la forma oportuna y pertinente de gestionar y mejorar la convivencia ciudadana (Rábade, 2018). Como es bien sabido, innovar implica ofrecer posibilidades aprovechables para adoptar y hacer frente a los retos constantes que demanda la sociedad de la información, el conocimiento y la tecnología. En ese sentido, Fajardo y Cervantes (2023) manifiestan que integrar elementos epistemológicos como el pensamiento complejo y la metacognición en la formación policial es un paso esencial para proporcionar al personal las estrategias que le permitan enfrentar los retos de la sociedad moderna.

Por lo tanto, una institución como la Policía Nacional no se puede quedar al margen de los cambios que conlleva el mundo contemporáneo; antes bien, debe adaptarse a las nuevas experiencias de formación, así como a las transformaciones en las prácticas criminales, y poner este conocimiento al servicio óptimo de su desempeño. Esto implica promover buenas experiencias, fortalecer el sistema de calidad, además de impulsar la formación permanente mediante procesos flexibles, organizados, dinámicos y permanentes, alentando la transformación y participando plenamente de este proceso (Bello Montes, 2012).

En conclusión, ha de entenderse que los procesos de cambio y transición son lentos, pero también que la Policía debe ajustarse a estas nuevas realidades globales. Por eso, es necesario seguir renovando las perspectivas, apoyándose en la tecnología, la ciencia y la mente abierta, y proponiendo nuevos objetivos institucionales, pero

siendo conscientes de que esto se verá reflejado a largo plazo. Ninguna transformación profunda ocurre de un día para otro, sino que demanda del trabajo continuo y la colaboración de todos, así como del fortalecimiento conjunto de los cuatro elementos esenciales aquí considerados (Herrera y Tudela, 2005).

Conclusiones

En este texto se ha sostenido la opinión de que el profesionalismo, el humanismo, la honestidad y la innovación son valores fundamentales para el buen funcionamiento de la Policía. De igual manera, se han mostrado pruebas que evidencian las ventajas de estos valores para la seguridad, la justicia, la confianza y el progreso social, admitiendo los retos y problemas que supone su implementación en la práctica, así como las posibles refutaciones o críticas que se podrían plantear desde otros puntos de vista.

La tesis es que la Policía debe ser una institución que integre el profesionalismo, el humanismo, la honestidad y la innovación ya que esto ayudaría a mejorar su eficiencia, su legitimidad y su prestigio. Lo que no significa que esta sea la única o la mejor manera de comprender el rol de la Policía, sino que se trata de una propuesta sensata y conveniente, basada en argumentos firmes y consistentes.

A partir de este estudio, se podrían formular nuevas hipótesis y conjeturas sobre el tema: ¿Qué acciones específicas se podrían adelantar para promover estos valores en la Policía? ¿Qué estándares se podrían emplear para medir su cumplimiento y su efecto? ¿Qué otros valores o principios se podrían tener en cuenta para complementar o contrastar esta propuesta? Estas son algunas de las cuestiones que podrían guiar futuras investigaciones o discusiones, esperando haber aportado una visión crítica y constructiva sobre los temas planteados e invitando al lector a reflexionar sobre su importancia y viabilidad dada su relevancia y actualidad, que los hace merecedores de ser abordados con rigor y responsabilidad, tanto por parte de la Policía como por parte de la sociedad.

Recomendaciones

En primera instancia, se sugiere desarrollar un plan de salud mental y bienestar que ofrezca soporte psicológico, social y emocional a los agentes de policía y sus familiares. El objetivo es evitar y tratar el estrés, el trauma y el cansancio fomentando el ocio saludable y la implicación en iniciativas de bienestar institucional que favorezcan la cohesión familiar y el sentimiento de pertenencia grupal.

Adicionalmente, se propone la creación de una plataforma digital de participación ciudadana que mejore la comunicación, la cooperación y la retroalimentación entre la Policía y la sociedad, para incrementar la confianza y la transparencia, así como promover la rendición de cuentas. Esto permitiría que los ciudadanos se involucraran activamente en el reconocimiento de la Policía Nacional y no la percibieran como algo extraño a ellos, lo que también impulsaría la corresponsabilidad ante los hechos y situaciones que perjudican a la comunidad y dificultan la labor policial, alterando la paz y la convivencia de la población.

Finalmente, se sugiere adoptar una cultura de innovación abierta, que estimule la creatividad, la experimentación y la adaptación de los policías a los cambios y retos del mundo actual. Para ello, se ha de utilizar un modelo de enseñanza policial basado en competencias, que potencie las capacidades, los valores y los conocimientos necesarios para ejercer la función policial de forma profesional y ética. Tal modelo debe integrar la educación en derechos humanos y derecho internacional humanitario como un aspecto clave en la formación policial, para impulsar el respeto a la dignidad humana, la protección a las víctimas y la prevención de abusos.

Anexo. Propuesta institucional. Bienestar policial y participación ciudadana: un plan integral para mejorar la convivencia y la seguridad

Objetivo

El objetivo de esta propuesta es presentar un plan integral que aborde las necesidades y desafíos de

la Policía y la ciudadanía en materia de bienestar, convivencia y seguridad, basado en tres ejes fundamentales: salud mental, participación ciudadana e innovación abierta.

Propuesta de valor

La propuesta de valor de este plan es ofrecer una solución integral y holística que mejore la calidad de vida y el desempeño de los policías, así como la confianza y la cooperación de la ciudadanía, mediante la implementación de acciones concretas que atiendan las dimensiones psicológica, social y emocional de los agentes y sus familias, faciliten la comunicación y la retroalimentación entre la policía y la sociedad, y estimulen la creatividad y la adaptación de los policías a los cambios y desafíos del mundo actual.

Diferencia con otras propuestas

Esta propuesta se diferencia de lo que ya tiene la Policía en que no se limita a ofrecer servicios o programas aislados o puntuales, sino que plantea una estrategia integral que articule los diferentes niveles y actores involucrados en el sistema policial, incorpore la perspectiva de derechos humanos y derecho internacional humanitario en la formación y la práctica policial, y promueva una cultura de innovación abierta que permita la generación de soluciones colaborativas y participativas con la ciudadanía.

Desarrollo de la propuesta

El desarrollo de la propuesta se basa en un eje fundamental que alude a el cuidado de la salud mental. A continuación, se describen las acciones concretas que se proponen frente a ello.

Salud mental

El eje de salud mental tiene como objetivo brindar apoyo psicológico, social y emocional a los policías y sus familias, para prevenir y manejar el estrés, el trauma y el agotamiento, promoviendo el ocio saludable, la participación en actividades de bienestar institucional que fortalezcan los vínculos familiares y el sentido de grupo.

Para ello, se propone crear un plan de salud mental y bienestar que contemple las siguientes acciones:

- Realizar un diagnóstico de las necesidades y los factores de riesgo psicosocial de los policías

y sus familias, utilizando instrumentos validados y confiables.

- Diseñar e implementar un programa de intervención psicológica individual y grupal, que ofrezca atención especializada, orientación, acompañamiento y seguimiento a los policías y sus familias que lo requieran, así como talleres de prevención y promoción de la salud mental.
- Fomentar la asistencia de los policías y sus familiares a las actividades de bienestar institucional que se realicen dentro de la política de gestión humana de la Policía Nacional, como eventos de integración, reconocimiento, capacitación, entre otros.
- Crear espacios de convivencia y comunicación entre los policías y sus familiares, que faciliten el intercambio de vivencias, la expresión de sentimientos, la solución de conflictos y el apoyo mutuo.
- Implementar un sistema de mentoría, en el que los policías más experimentados y capacitados puedan orientar y apoyar a los más nuevos o vulnerables, compartiendo sus conocimientos, experiencias y consejos.
- Crear espacios de reflexión y diálogo, en los que los policías puedan expresar sus emociones, opiniones y preocupaciones, sin temor a ser juzgados o sancionados, y recibir retroalimentación constructiva y empática.
- Fomentar el autocuidado y el cuidado mutuo, promoviendo hábitos de vida saludables, como una alimentación balanceada, una actividad física regular, un sueño adecuado y un ocio positivo.

Respecto a lo anterior, es de agregar que la Policía Nacional de Colombia ha venido implementando cambios. Todavía hay mucho por hacer y esto se debe desarrollar apelando al compromiso de toda la comunidad policial. Sumado a ello, no se debe dejar de lado la posibilidad de abrirse a las experiencias exitosas y significativas que han funcionado en otros países y contextos, aterrizándolas en el contexto colombiano.

Con base en lo anterior, cabe resaltar que, aunque la Policía actualmente está en una perspectiva de innovación y transformación para adaptarse al universo de cambios que se viven en el escenario global, también esto debe atender a su compromi-

so con la preservación de la vida, la cooperación permanente y la seguridad para todos, expresando en sus acciones el respeto por los derechos humanos y por la vida de toda la población.

En conclusión, la reforma que se sugiere es algo que se dice mucho, pero que falta materializar y atañe específicamente a desarrollar su labor con base en un enfoque de derechos humanos, diferencial, interseccional, que reconozca la diversidad y las necesidades específicas de los policías y de la población que sirven. Así se podrán restablecer la confianza, el respeto, la cooperación y la seguridad entre la Policía y la comunidad.

Referencias

- Barrera, J. A. (2023). Historia de la educación policial en Colombia. *Revista Escpogra PNP*, 4(1), 55-71. <https://doi.org/10.59956/escpograpnpv4n1.5>
- Bello Montes, C. (2012). Nuevos desafíos de los cuerpos policiales en un mundo globalizado. *Revista Criminalidad*, 54(2), 133-147. <https://tinyurl.com/2tnnwuhj>
- Broun Isaac, J. T. (2020). El principio de honestidad profesional en sus tres dimensiones: valor neurálgico para la consecución de una justicia sostenible. *Revista Saber y Justicia*, 2(18), 104-141. <https://saberyjusticia.enj.org/index.php/SJ/article/view/95>
- Cervantes, L. y Fajardo, E. (2023). Modelo educativo de la Policía Nacional a partir de la propuesta pedagógica socioformativa. En Eidec (ed.), *La investigación científica para el desarrollo y la innovación* (pp. 243-258). Eidec. <https://tinyurl.com/7cm2naut>
- Constitución Política de Colombia (1991).
- Contreras, B. Y. (2009). La apropiación de los derechos humanos: un aporte a la relación con el ciudadano en el servicio de policía. *Revista Logos, Ciencia y Tecnología*, 1(1), 82-94. <https://doi.org/10.22335/rlct.v1i1.36>
- Fajardo, E. y Cervantes, L. (2023) Procesos transformacionales educativos policiales desde el modelo socioformativo y la mediación de las TIC. En Eidec (ed.), *La investigación educativa en los diversos entornos económicos Y sociales* (pp. 915-940). <https://tinyurl.com/5hbmjyphu>
- Fajardo, E. F., Céspedes, P. N., Cervantes, E. L., Mahecha, S. S., Morales, V. E. y Viasus, D. J. (2020). Análisis del componente de formación humanística dado a los oficiales de la Policía Nacional de Colombia entre 2010 y 2019 y su incidencia en la consolidación de un profesional íntegro con vocación de servicio. *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía*, 13(2), 341-374. <https://doi.org/10.15332/25005421.6004>
- Herrera, A. E. y Tudela, P. (2005). Modernización policial: la relación de la Policía con la comunidad como campo de gestión y referente de cambio en la Policía de Investigaciones de Chile. *Persona y Sociedad*, 19(1), 157-178. <https://tinyurl.com/24daenz9>
- Jiménez, V. R. (2017). La Policía Nacional en el posconflicto. *Revista Opera*, 20, 85-105. <https://doi.org/10.18601/16578651.n20.05>
- Ley 62 del 12 de agosto de 1993. Por la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y bienestar para la Policía Nacional, se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se reviste de facultades extraordinarias al presidente de la República. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6943>
- Losada, M. y Contreras, J. (2022). La ética policial en el marco de la ética cívica y la razón cordial. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 14(3), 118-130. <https://doi.org/10.22335/rlct.v14i3.1626>
- Moreno Barragán, A. F. (2019). *Hacia un automodelo de gestión del talento humano desde los comités de gestión humana y cultura institucional de la Policía Nacional* [Tesis de maestría, Universidad de los Andes]. Séneca. Repositorio Institucional. <https://tinyurl.com/5n8ts4vu>
- Nilsson, M. y Jonsson, C. (2023). Building relational peace: Police-community relations in post-accord Colombia. *Policing and Society*, 33(5), 518-536. <https://doi.org/10.1080/10439463.2022.2147175>
- Patiño, J. E. (2018). Competencias ciudadanas para la paz en la formación de patrulleros de la Policía Nacional de Colombia. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 10(1), 189-202. <https://doi.org/10.22335/rlct.v10i1.521>

- Policía Nacional de Colombia 2017, 1 de enero. La honestidad no tiene precio. <https://www.policia.gov.co/noticia/la-honestidad-no-tiene-precio>
- Policía Nacional de Colombia (2018). *Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional*. Imprenta Nacional. <https://oas.policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/proceso-de-modernizacion-cartilla-11.pdf>
- Resolución 03948. Sistema de Gestión Integral [Ministerio de Defensa Nacional]. Por la cual se expide el Manual del Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional y se deroga una resolución. 17 de septiembre de 2019. Policía Nacional de Colombia. <https://tinyurl.com/3f7skt23>
- Policía Nacional de Colombia 2023, 15 de julio Avances para la profesionalización. <https://www.policia.gov.co/noticia/avances-para-profesionalizacion>
- Rábade, R. J. (2018). La innovación policial en la ciudad del siglo XXI. En *Actas VI Congreso de Ciudades Creativas*. Universidad Central de Florida.
- Ramírez, G. M. (2016). Rol mediador de la Policía Nacional de Colombia en el posconflicto: un estudio del discurso de expertos con AEDT. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 12(2), 183-199. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67946836002>
- Rojas, J. H. (2018). Modelo holístico de liderazgo policial. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 10(2), 90-110. <https://doi.org/10.22335/rict.v10i2.551>
- Triana, C. C. (2020). *Fundamentos educativos del entrenamiento policial colombiano como estrategia práctica para la profesionalización del servicio* [Tesis de doctorado, Universidad de La Salle]. <https://tinyurl.com/m5bjff82>