



# ***Metodologías***

***de estándares profesionales,  
validación de competencias policiales  
y acompañamiento en campo***



# ***Metodologías de estándares profesionales, validación de competencias policiales y acompañamiento en campo***

CENTRO DE ESTÁNDARES - POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA

## **Publicación de la Policía Nacional de Colombia**

Presidencia de la República  
Ministerio de Defensa Nacional  
Policía Nacional de Colombia

### **Dirección y conceptualización**

Subdirección General  
Centro de Estándares de la Policía Nacional  
Grupo de Investigación de Estándares y Validación

### **Diseño, diagramación e impresión**

Imprenta Nacional de Colombia

Colombia, Bogotá, D. C., 2025

ISBN: 978-628-97298-0-1



# Contenido



## Presentación

Pág. **4**



## Capítulo

**Estándares  
Mínimos  
Profesionales**

Pág. **8**



# 1



Pág. **28**

## Capítulo

**Validación de  
competencias  
policiales**



# 2

## Capítulo

**Acompañamiento  
en campo**

Pág. **58**



# 3



## Referencias

Pág. **78**







**Metodologías**  
**de estándares profesionales,**  
*validación de competencias policiales  
y acompañamiento en campo*

# **P**resentación





## **Seguros, cercanos y presentes: profesionalización del servicio policial**

**G**arantizar la convivencia y la seguridad ciudadana exige del personal policial el más alto nivel de conocimientos, habilidades y actitudes. En atención a ello, y en cumplimiento de la Ley 2179 de 2021, esta *Cartilla de Estándares Mínimos Profesionales y Validación de Competencias* se presenta como guía académica y referente institucional para consolidar la profesionalización del servicio de policía en todo el territorio nacional.



**El documento se organiza en tres capítulos  
que actúan de forma articulada:**

## **1 Estándares Mínimos Profesionales**

Sustenta criterios legales, metodológicos y comparados para el diseño de nueve estándares mínimos profesionales: atención a las personas; portafolio institucional de servicios; derechos humanos; uso diferenciado y proporcionado de la fuerza; diálogo y mediación policial; diligenciar los documentos y formatos establecidos; procedimientos de policía; portar y usar el uniforme, accesorios, medios técnicos y tecnológicos; y condición físico-atlética. Estos estándares orientan la educación, evaluación y trayectoria profesional, con base en investigación aplicada, buenas prácticas internacionales y expectativas ciudadanas.



## **2 Validación de competencias policiales**

Define el alcance y los requisitos para la comprobación objetiva de las competencias policiales funcionales, tanto en la educación inicial como en el ejercicio profesional. Esta validación aplica a estudiantes en programas de formación profesional inicial y a personal en servicio, como requisito para reconocimiento de la distinción para el personal de patrulleros y patrulleras de policía, los ascensos en todos los grados y para el nombramiento e ingreso al escalafón, lo que mejora el desempeño frente a las necesidades del ciudadano.





### 3 Acompañamiento en campo

Traslada la teoría al terreno operativo para observar la prestación del servicio, identificar brechas y retroalimentar al uniformado *in situ*. En conjunto con la **Matriz de Conocimiento y Desempeño**<sup>1</sup>, esta estrategia permite que lo aprendido se traduzca en resultados verificables, coadyuvando a la **credibilidad y confianza** de la ciudadanía.

Estos tres componentes —estándares, validación y acompañamiento— conforman una tríada que cimienta la profesionalización policial e incorpora principios que hoy guían a las fuerzas de policía más avanzadas del mundo.

El propósito es claro: elevar la calidad del servicio, fortalecer la confianza ciudadana y posicionar a la Policía Nacional como referente de un servicio público responsable, ético y eficaz. Esta cartilla es una invitación a estudiar, aplicar y mejorar; a convertir las normas en prácticas vivas que dignifiquen la profesión y acerquen aún más a la institución con las comunidades.

**Centro de Estándares de la Policía Nacional**

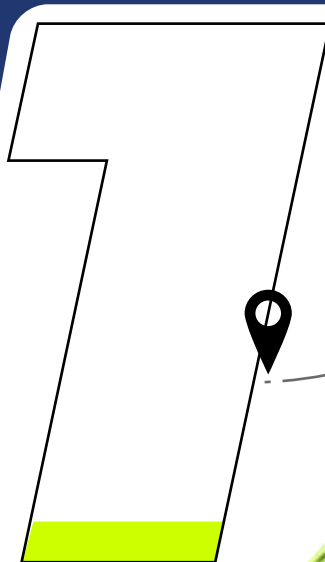
<sup>1</sup> La matriz de conocimiento y desempeño es una herramienta metodológica que permite establecer criterios claros y objetivos tanto para la formación como para la evaluación del desempeño policial, integrando aspectos teóricos y prácticos.





# Capítulo

## Estándares Mínimos Profesionales





***E***n las últimas décadas, América Latina ha sido escenario de profundas transformaciones sociales y políticas que han evidenciado la necesidad de modernizar las instituciones policiales. La creciente desconfianza ciudadana, los señalamientos por uso excesivo de la fuerza y las demandas de mayor frecuencia sobre respeto y protección de los derechos humanos han abierto un debate sobre cómo reestructurar las fuerzas de policía para responder a las expectativas democráticas y a los desafíos contemporáneos.

Asimismo, la relación entre la ciudadanía y las instituciones policiales en América Latina enfrenta una crisis de confianza. Según la Corporación Latinobarómetro (2021), la percepción de confianza ciudadana ha experimentado fluctuaciones, comenzó en un 42 % para el 2017, aumentó al 47 % en 2018 y disminuyó a un 37 % en 2020, reflejando un distanciamiento generalizado. Factores como la politización de las fuerzas policiales y el abuso de poder contribuyen a esta problemática. De la misma forma, la respuesta represiva frente a manifestaciones sociales ha exacerbado la percepción de la policía como un agente de control más que como un garante de seguridad.





## Metodologías de estándares profesionales, validación de competencias policiales y acompañamiento en campo

En contraste, países como Canadá y algunas naciones europeas han implementado modelos innovadores que priorizan la colaboración con las comunidades y el respeto por la diversidad, estas experiencias destacan la importancia de enfoques basados en derechos humanos, capacitación inclusiva y estrategias de prevención del delito, sirviendo como referencia para los procesos de reforma en América Latina.



Ante este panorama, se establece la creación de

Un centro de alto nivel organizacional al interior de la institución, denominado “Centro de Estándares de la Policía Nacional”, encargado de establecer los estándares mínimos profesionales para la prestación y mejoramiento del servicio de policía; así como, validar las competencias del personal uniformado de la Policía Nacional (Ley 2179, 2021).

Esta normativa marca un hito importante en la profesionalización del servicio policial en Colombia en respuesta a las crecientes demandas sociales y las expectativas ciudadanas.

Los estándares mínimos profesionales buscan generar la calidad, la ética y el profesionalismo en las labores de la Policía Nacional, a través de la implementación de estos, se pretende fortalecer la confianza pública y mejorar el desempeño institucional en áreas clave como derechos humanos, procedimientos policiales, atención al ciudadano y uso de la fuerza.



Es así como la ley prevé la creación de un Centro de Estándares encargado de liderar este proceso transformador, el cual será el núcleo de la formulación, validación y supervisión de los estándares mínimos profesionales, desempeñando funciones esenciales en cuatro áreas principales:

### **a** *Diseño de estándares mínimos profesionales*

El Centro de Estándares establecerá los criterios básicos necesarios para generar un servicio de policía eficiente y alineado con las necesidades sociales, estos estándares se diseñaron considerando las expectativas de la ciudadanía y las dinámicas propias del entorno colombiano.

### **b** *Investigación y desarrollo*

Para fundamentar los estándares mínimos profesionales, el Centro de Estándares realiza investigaciones de campo y recoge insumos provenientes de diversas fuentes, tales como la academia, la ciudadanía, la reserva policial, entre otros; este enfoque participativo asegura que los criterios establecidos sean pertinentes y adaptados a las realidades del país.

### **c** *Validación de competencias*

El personal uniformado deberá demostrar que cumple con las competencias policiales funcionales establecidas mediante actos administrativos, las cuales se validarán antes del nombramiento e ingreso al escalafón y durante su trayectoria profesional para el reconocimiento de las distinciones y de los ascensos. Esta validación de competencias permite que cada miembro de la institución posea las habilidades y destrezas requeridas para desempeñar sus funciones con excelencia y profesionalismo.

### **d** *Insumo para diseño de cursos mandatorios*

El Centro de Estándares genera los lineamientos a la educación policial que servirán como insumo para la estructuración de programas académicos y cursos mandatorios dirigidos al personal policial, con lo cual se busca fortalecer las habilidades y destrezas requeridas para prestar un servicio respetuoso con enfoque en derechos humanos, promoviendo espacios de educación continua dentro de la institución.

Implementar los estándares mínimos profesionales en la educación policial, conforme a la ley y los lineamientos emitidos por el Centro de Estándares, permite alinear el servicio con principios éticos y legales, incorporando los derechos humanos como eje transversal. Esta articulación fortalece el desempeño policial y consolida la relación con la ciudadanía, promoviendo actuaciones profesionales, eficientes y coherentes con la confianza pública, que contribuyen a la construcción de entornos más seguros”.

Para garantizar la implementación, se estipuló la creación del Centro de Estándares dentro de los primeros 12 meses posteriores a la promulgación de la ley, seguido por un plazo adicional de 12 meses para la definición de los estándares mínimos profesionales.





Este enfoque integral genera un impacto positivo en la calidad del servicio policial y en la percepción pública de la institución.

Es así como este enfoque no solo promete elevar la calidad del servicio mediante una mayor eficiencia operativa, sino también fortalecer la confianza pública, elemento esencial para consolidar una percepción positiva de la Policía Nacional como garante de derechos y protector de la sociedad. En este contexto, la implementación de los estándares tiene el potencial de transformar internamente la institución, también de generar un impacto significativo en la relación entre la institución policial y la ciudadanía, fomentando vínculos basados en el respeto, la transparencia y el compromiso con el bienestar colectivo.

El compromiso con la profesionalización del servicio policial es una respuesta a las demandas sociales y una oportunidad para construir una institución más confiable, respetada y capaz de enfrentar los retos del futuro. La creación del Centro de Estándares es clave para materializar esta visión, marca un nuevo capítulo en el fortalecimiento institucional y en el desarrollo del país.

Por otra parte, el diseño de los estándares mínimos profesionales se basa en una metodología rigurosa que incluye investigación de alto nivel, análisis funcional del cargo, revisión bibliográfica, validación técnica y pruebas piloto. Este enfoque permite identificar las competencias necesarias para el desempeño policial y traducirlas en habilidades observables y medibles.

### **A continuación, se exponen los nueve (9) estándares mínimos profesionales:**



**1**

Realizar la atención a las personas promoviendo la **comunicación asertiva** en el marco de la actividad de policía.



**2**

Orientar los requerimientos de las personas a través del **portafolio de servicios y trámites** de la Policía Nacional.



**3**

Actuar en el marco del respeto y protección de los **derechos humanos** en la actividad de policía.



**4**

Aplicar el modelo para el **uso diferenciado y proporcionado de la fuerza** en la actividad de policía.



**5**

Emplear el **diálogo o la mediación policial** como instrumento para la solución o desescalamiento de conflictos en la actividad de policía.



**6 Diligenciar los documentos y formatos** establecidos para la actividad de policía.



**7** Aplicar los **procedimientos de policía** de conformidad con el marco normativo vigente.

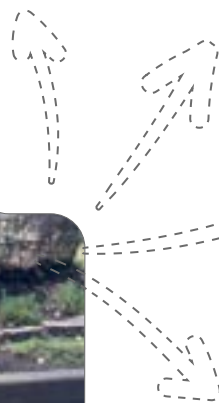


**8** **Portar y usar el uniforme, accesorios, medios técnicos, tecnológicos** y todos aquellos elementos de dotación entregados para el desarrollo de la actividad de policía.



**9** Mantener un **nivel básico de condición física**, desarrollando fuerza, resistencia, velocidad y flexibilidad de acuerdo con las necesidades de la actividad de policía.

Un componente innovador diseñado en el Centro de Estándares de la Policía, es la Matriz de Conocimiento y Desempeño. Su propósito es establecer criterios claros y objetivos tanto para la educación como para la evaluación del desempeño policial, integrando aspectos teóricos y prácticos. Por ejemplo, habilidades esenciales como la comunicación asertiva en la atención al ciudadano se desglosa en tareas concretas, tales como saludar de manera adecuada, interactuar con claridad y despedirse respetuosamente. Estas tareas están basadas en normativas institucionales que garantizan un enfoque estructurado y coherente. De esta manera, la matriz no solo optimiza los procesos de aprendizaje, sino que también asegura que los estándares mínimos profesionales sean aplicados de forma consistente y efectiva.





A pesar de los grandes avances en el diseño de estándares, su implementación enfrenta varios desafíos, entre ellos se destaca la resistencia interna al cambio, donde persisten culturas organizacionales que priorizan prácticas tradicionales en lugar de enfoques basados en competencias. Para superar estos retos, es necesario integrar los estándares en programas educativos diseñados por la Dirección de Educación Policial, divulgar internamente y a través de voz a voz los impactos positivos, establecer sistemas de supervisión continua, fomentar procesos justos de validación de competencias, realizar seguimientos permanentes para medir el impacto interno, entre otros.

Ante estos desafíos y en cumplimiento del mandato de implementar los estándares mínimos profesionales, el Centro de Estándares de la Policía diseñó una metodología que integra pruebas teóricas y prácticas, alineadas con la matriz de conocimiento y desempeño. Este formato articula estándares y competencias, desagregándolas en habilidades, tareas observables evaluadas mediante indicadores específicos y verificables.

Los instrumentos de validación fueron contruidos con criterios de validez, confiabilidad y pertinencia, aseguran un proceso objetivo y equitativo alineado con las necesidades del perfil básico policial. El procedimiento incorpora escenarios de simulación que se asimilaran a situaciones reales, permitiendo una evaluación práctica de las habilidades (saber hacer).

Los resultados de la validación permiten identificar brechas de competencia y formular planes de mejora a la medida. Asimismo, generan datos trazables que apoyan la optimización de los procesos formativos y la toma de decisiones estratégicas a nivel institucional, en un marco de mejora continua.

En síntesis, Marín Cuéllar, Sierra Pineda y Ramírez Chaparro (2023) comentan que la profesionalización policial es un proceso complejo pero necesario, en el que los estándares mínimos profesionales emergen como una nueva práctica para la gestión del servicio a través de su profesionalización y especialización. Esto constituye un paso decisivo hacia la modernización institucional al ofrecer un marco claro para mejorar el desempeño, bajo principios de ética pública, eficacia y eficiencia. Su éxito, no obstante, dependerá de su integración en la cultura organizacional y del compromiso político e institucional para superar resistencias internas y sostener la transeducación.

En última instancia, estos esfuerzos deben orientar no solo el fortalecimiento de las capacidades técnicas del personal, sino también la reconstrucción de la confianza ciudadana en las instituciones policiales, sobre la base del respeto mutuo, la transparencia y el compromiso con los derechos humanos.



## ***Metodología para el diseño y fijación de los estándares mínimos profesionales***

La creación, modificación o eliminación de estándares mínimos profesionales en la Policía Nacional es un proceso que exige rigurosidad y un enfoque basado en la evidencia. Este procedimiento se encuentra regulado por directrices institucionales y debe seguir las disposiciones establecidas en el Manual de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Policía Nacional o en el acto administrativo que lo modifique, adicione o derogue.

Es importante destacar que, durante esta fase, se fomenta la participación activa de los dueños de procesos lo que permite que las metodologías aplicadas sean específicas y adecuadas al contexto particular de cada caso. Además, se contempla la recolección de insumos provenientes de diversos actores, tales como la sociedad civil, la academia y el personal de la reserva policial. La inclusión de estos aportes asegura que los estándares reflejen una perspectiva integral y estén alineados con las expectativas y demandas del entorno.

El diseño de los estándares también implica una revisión detallada de los lineamientos institucionales vigentes. Este análisis garantiza que las propuestas sean coherentes con los objetivos estratégicos de la Policía Nacional y contribuyan al fortalecimiento de su misión, asimismo, se consideran aspectos técnicos, operativos y éticos necesarios para asegurar la calidad y efectividad de los estándares implementados.





Finalmente, el desarrollo del proceso incluye actividades complementarias orientadas a validar y ajustar los estándares propuestos, estas acciones pueden incluir pruebas piloto, consultas públicas o talleres participativos, según lo requiera el caso específico; el objetivo es garantizar que los estándares sean funcionales, aplicables y adaptados a las realidades de los territorios de la institución, por lo cual a continuación se mencionan las actividades para creación, modificación o eliminación de estándares mínimos profesionales:

### **Análisis funcional del cargo para la creación, modificación o eliminación de los estándares mínimos profesionales**

En el ámbito de la Policía Nacional, garantizar un desempeño eficiente y efectivo requiere una comprensión integral de las funciones asignadas a cada cargo, este proceso implica analizar detalladamente las tareas, subtareas y responsabilidades que conforman el perfil del funcionario policial. A partir de este análisis, es posible determinar las necesidades específicas de educación, capacitación y entrenamiento, así como los recursos tecnológicos y logísticos que deben ser suministrados por la institución.

La identificación de las funciones de un cargo no solo permite establecer las competencias requeridas, sino también priorizar los aspectos que necesitan fortalecerse para optimizar el desempeño. Por ejemplo, un funcionario encargado de labores de investigación criminal deberá contar con habilidades analíticas avanzadas, manejo de herramientas tecnológicas especializadas y conocimientos legales actualizados. Estas competencias se desarrollan mediante la educación formal y a través de programas continuos de capacitación que respondan a los cambios en las dinámicas delictivas y en las herramientas disponibles para combatirlas.

Asimismo, el análisis de las funciones permite identificar las necesidades logísticas y tecnológicas que son esenciales para el cumplimiento de las tareas asignadas, en este sentido, la institución debe garantizar el acceso a herramientas modernas y eficaces, como sistemas de comunicación avanzados, equipos de protección personal y software especializados. Estos recursos potencian la capacidad operativa del funcionario y contribuyen a su seguridad y bienestar en el ejercicio de sus funciones.

Por otro lado, la educación policial debe estar orientada a desarrollar habilidades tanto técnicas como humanas. El trabajo policial exige conocimientos específicos sobre normatividad legal vigente, competencias en comunicación, resolución de conflictos y manejo emocional. Estas habilidades son fundamentales para interactuar con la ciudadanía de manera efectiva y respetuosa, fortaleciendo la confianza en la institución.

## **El análisis funcional del cargo se realiza de acuerdo a los siguientes pasos:**



**Identificación del cargo y actividades.** La identificación del cargo debe realizarse conforme a la normativa vigente, teniendo en cuenta los roles que el funcionario puede desempeñar según las necesidades de la unidad. Este análisis permite asignar responsabilidades específicas y garantizar que las funciones establecidas sean cumplidas de manera integral y efectiva.



**Identificación de tareas.** Es fundamental definir las tareas que contribuyen directamente al cumplimiento de las funciones del cargo, estas pueden ser tareas principales ejecutadas de forma individual, o tareas que requieren subdivisiones en subtareas para su desarrollo. Este proceso asegura que cada actividad esté alineada con los objetivos organizacionales.



**Identificación de subtareas.** La desagregación de las tareas principales en subtareas permite una comprensión detallada de las acciones necesarias para cumplir con las funciones del cargo. Este enfoque facilita la planificación, ejecución y evaluación exhaustiva de cada actividad, optimizando los resultados obtenidos.



**Frecuencia.** Determinar la periodicidad con la que se realiza cada tarea es esencial para una gestión eficiente. Las tareas pueden ser diarias, semanales, mensuales o anuales, dependiendo de su naturaleza y relevancia dentro del cargo. Este análisis contribuye a una mejor organización del tiempo y los recursos.



**Verificación de riesgos.** El análisis de riesgos asociado a cada tarea es un componente clave para garantizar su ejecución exitosa. Identificar posibles amenazas u obstáculos permite implementar medidas preventivas que minimicen su impacto y aseguren la continuidad operativa.



**Identificación de elementos requeridos.** Para cada tarea es necesario determinar los recursos técnicos y tecnológicos requeridos para su desarrollo. Este proceso asegura que el funcionario cuente con los medios adecuados para cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva.



**Soporte normativo y doctrinal.** El soporte normativo y doctrinal proporciona el marco legal y documental necesario para la ejecución de las actividades del cargo. Este respaldo garantiza que cada tarea se realice en conformidad con las disposiciones legales aplicables, fortaleciendo la transparencia y la integridad en el desempeño profesional.



El perfil profesional policial constituye la base para la formulación de los estándares mínimos profesionales, se trata de una descripción general y breve que identifica los conocimientos, habilidades y competencias fundamentales que deben caracterizar a un funcionario policial. Este perfil establece las capacidades técnicas necesarias, los valores éticos y el compromiso con el servicio público.

Además del análisis funcional del cargo se debe desarrollar una investigación de campo que permita recolectar datos e información sobre aspectos que puedan modificar, actualizar o eliminar estándares mínimos profesionales policiales. (Marín Cuéllar, Sierra Pineda y Ramírez Chaparro. 2023).

Para el análisis del cargo, se utiliza el formato denominado Análisis del cargo para el diseño de Estándares Mínimos Profesionales, este instrumento permite identificar las competencias básicas requeridas y definir los componentes específicos del actuar profesional.

### ***b* Formulación del estándar mínimo profesional**

La formulación del estándar mínimo profesional es un proceso estratégico que busca garantizar la efectividad y calidad en el desempeño de los funcionarios de la Policía Nacional, independientemente del cargo o actividad que desempeñen. Este estándar, basado en el desarrollo de un perfil profesional policial, define las competencias esenciales y los comportamientos requeridos para cumplir con los objetivos institucionales.

Una vez definido el perfil profesional y desarrollados los puntos preliminares del procedimiento, se procede con la formulación del estándar mínimo profesional. Este proceso incluye las siguientes actividades:



**Revisión de ineducación relevante:** se recopila y analiza toda la ineducación obtenida durante el desarrollo del perfil profesional y el análisis del cargo. Esto incluye datos sobre competencias técnicas, habilidades interpersonales y requisitos éticos específicos.



**Identificación de competencias básicas:** se establecen las competencias esenciales que todo funcionario debe poseer, tales como la capacidad de tomar decisiones bajo presión, habilidades de comunicación efectiva y conocimientos en procedimientos legales y operativos.



**Definición del componente actuar:** se especifican los comportamientos esperados en el ejercicio del cargo, alineados con los valores institucionales y las exigencias del entorno operativo.



**Validación del estándar:** el estándar mínimo profesional formulado se somete a un proceso de revisión y aprobación por parte de las instancias competentes dentro de la Policía Nacional, asegurando su pertinencia y aplicabilidad.



## **Lineamientos para la redacción del estándar mínimo profesional**

La redacción del estándar debe alinearse con las siguientes características, considerando estos aspectos clave:



**Uso de verbos en infinitivo:** los verbos empleados en el estándar deben seleccionarse de acuerdo con la taxonomía de Bloom (1948), que clasifica los niveles cognitivos necesarios para desempeñar una labor específica. Para actividades operativas recurrentes se priorizarán verbos asociados a los niveles básicos de ‘comprender’ y ‘aplicar’.<sup>2</sup>



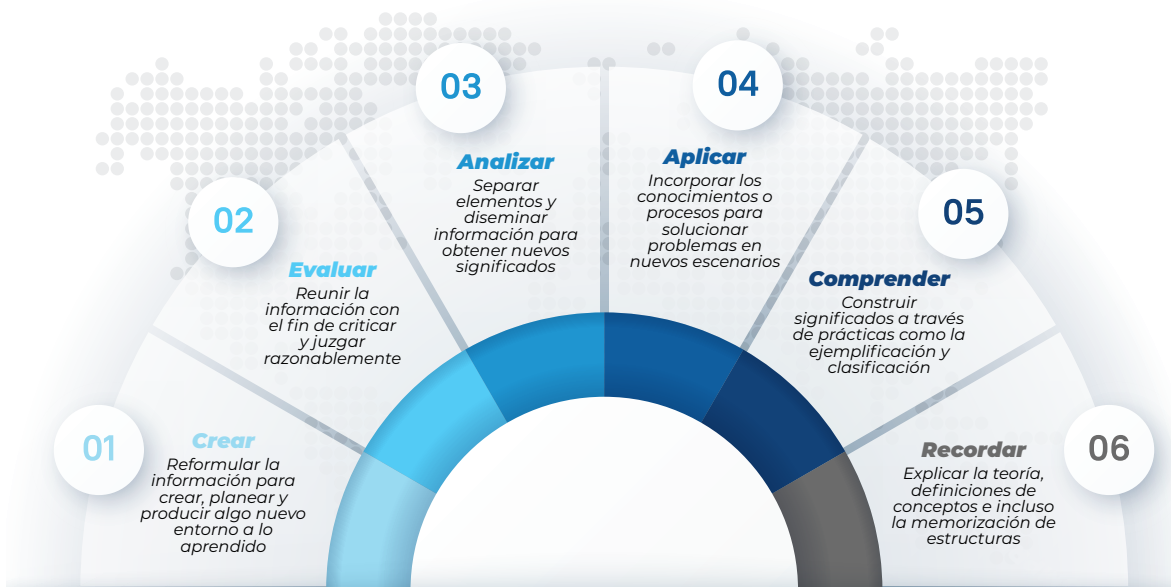
**Criterio observable o evaluable:** cada estándar debe incluir un criterio claro que permita medir los resultados de aprendizaje, este criterio define lo que el funcionario debe saber y ser capaz de hacer en su contexto laboral y específico, medible y relevante para las funciones del cargo.

<sup>2</sup> La taxonomía de Bloom es un insumo importante para el diseño de las metodologías de estandarización y validación de competencias ya que permite diferenciar los diferentes niveles de pensamiento y conductas de una persona clasificando verbos jerarquizados.





**Figura 1.** Taxonomía de Bloom<sup>3</sup>



Nota: figura propia del autor.

Con todo, el estándar mínimo profesional debe reflejar tanto las competencias técnicas como las habilidades prácticas requeridas, garantizando que su estructura facilite la evaluación objetiva del desempeño. Estas directrices aseguran la coherencia y utilidad del estándar dentro del marco institucional.

### **d** **Ficha técnica del estándar mínimo profesional**

Los estándares mínimos profesionales se normalizarán a través de la ficha técnica del estándar mínimo profesional luego que cumplan con lo establecido en la normatividad aplicable, en la que se detalla las características técnicas y documenta toda la doctrina que compone cada uno de los estándares, a partir de la agrupación de lo mínimo que debe saber y saber hacer el personal uniformado de la Policía Nacional y los estudiantes de programas de formación profesional inicial.

El Centro de Estándares de la Policía Nacional será el responsable de diligenciar la ficha técnica correspondiente a cada uno de los estándares mínimos profesionales, utilizando el formato oficial denominado “Ficha Técnica del Estándar Mínimo Profesional”. Para el cumplimiento de esta labor, deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

<sup>3</sup> Se debe precisar que originalmente la taxonomía fue desarrollada en el año 1956 por Benjamín Bloom y sus colaboradores, pero la versión utilizada en el Centro de Estándares corresponde a la versión actualizada y revisada del año 2001.



Realizar una mesa de trabajo con la participación de expertos temáticos y dueños o responsables de procesos para desarrollar la revisión y aprobación de la ficha técnica del estándar mínimo profesional propuesto.



Una vez aprobada la propuesta se asignará el número consecutivo del estándar mínimo profesional, que corresponda según las fichas técnicas existentes.



Así mismo, registrará las modificaciones de la ficha en el control de cambios una vez se hayan aprobado. Además, tendrá la responsabilidad de documentar, actualizar y realizar el seguimiento frente a la creación, modificación o eliminación de los estándares mínimos profesionales.



Reglamentar los estándares mínimos profesionales.

Tal como lo mencionan Marín Cuéllar, Sierra Pineda y Ramírez Chaparro (2023) la ficha técnica proporciona una estructura clara que incluye atributos, alcance, finalidad, etapas de control y aprobación, así como la estructura técnica de descripción.

Una vez que el estándar mínimo profesional ha sido debidamente formulado y aprobado en su fase inicial, se procede a su revisión y validación formal por parte de las instancias correspondientes, este proceso es coordinado por el Centro de Estándares de la Policía Nacional, encargado de garantizar que el documento cumpla con los lineamientos técnicos, normativos y estratégicos establecidos.

El procedimiento incluye la gestión de trámites administrativos necesarios para presentar el estándar mínimo profesional ante los órganos competentes, quienes tienen la responsabilidad de analizar, evaluar y, en su caso, aprobar el contenido propuesto. Este paso es crucial para asegurar que las estrategias metodológicas sean coherentes con los objetivos institucionales y se encuentren alineadas con las políticas nacionales.

La revisión por parte de estas instancias no solo fortalece la calidad del documento, sino que también fomenta la transparencia y la rendición de cuentas en los procesos internos de la Policía Nacional, esto contribuye a un desempeño más eficiente y efectivo en el cumplimiento de su misión.

Una vez formulado se presenta el estándar con la respectiva ficha y la matriz de conocimiento y desempeño para aprobación en el Comité Gerencial de Estándares.

### **Estándares mínimos profesionales en la Policía Nacional**

El Centro de Estándares de la Policía Nacional tiene la responsabilidad de gestionar las propuestas relacionadas con la creación, modificación o eliminación de los estándares



mínimos profesionales. Una vez se cumplan todos los requisitos establecidos en el procedimiento correspondiente, dichas propuestas serán presentadas a la comisión consultiva de estándares para la Policía Nacional para su análisis. Este órgano técnico se encarga de emitir recomendaciones que puedan requerir ajustes adicionales, con el fin de garantizar que las propuestas cumplan con los estándares requeridos.<sup>4</sup>

Tras la validación técnica por parte de la comisión consultiva de estándares para la Policía Nacional, las propuestas serán elevadas al Comité Gerencial de Estándares de la Policía Nacional para su revisión final el cual asegura que los estándares mínimos profesionales sean consistentes con los objetivos institucionales y respondan a las necesidades de la Policía Nacional y de la ciudadanía, promoviendo así la calidad y profesionalismo en sus funciones.

### **Comité Gerencial de Estándares de la Policía Nacional**

Las propuestas relacionadas con la creación, modificación o eliminación de los estándares mínimos profesionales dentro de la Policía Nacional deben ser presentadas al Comité Gerencial de Estándares, órgano responsable de su evaluación y aprobación, este proceso asegura que las decisiones adoptadas cumplan con los lineamientos establecidos y respondan a las necesidades operativas y estratégicas de la institución.

La aprobación de estas propuestas se formaliza mediante acto administrativo, una vez aprobados por este comité. Este registro garantiza la trazabilidad y transparencia en cada etapa, consolidando la toma de decisiones bajo un marco normativo claro y estructurado.



### **Aplicación de los estándares mínimos profesionales en programas académicos**

El Centro de Estándares ha establecido un mecanismo para garantizar la calidad y pertinencia en la educación académica de los uniformados mediante el formato Matriz de Conocimiento y Desempeño. En ese se definen los estándares mínimos profesionales que deben ser incorporados en las mallas curriculares de los programas de formación profesional inicial y los cursos mandatorios.

Estos estándares, remitidos a la Dirección de Educación Policial, buscan fortalecer la alineación entre el conocimiento teórico (saber) y su aplicación práctica (saber hacer). Este enfoque permite que los cursos mandatorios y la formación profesional inicial respondan de manera efectiva a las necesidades de los territorios y profesionales del cuerpo policial.

---

<sup>4</sup> Es importante precisar que la Ley 2179, en el artículo 96, promueve una comisión consultiva con la participación de los Ministerios de Defensa Nacional y del Interior, así como un representante del Colegio Profesional de Administradores Policiales, para emitir las recomendaciones pertinentes de los estándares mínimos presentados por el Centro de Estándares de la Policía Nacional, reglamentado en el Decreto 1562 del 5 de agosto de 2022.



La actualización continua de los programas académicos representa una oportunidad para mejorar la calidad educativa y garantiza una preparación integral que responde a los desafíos actuales en materia de seguridad y servicio público.

### **Publicidad de los estándares mínimos profesionales**

En un esfuerzo por garantizar la excelencia y profesionalismo en todas las unidades policiales, el Centro de Estándares de la Policía Nacional (CENEP), en colaboración con la Oficina de Comunicaciones Estratégicas (COEST), han activado de mecanismos de difusión diseñados para promover el conocimiento de los estándares mínimos profesionales.

Como parte de esta iniciativa, se realiza con los dueños de proceso la revisión para ajustar procedimientos y lineamientos internos, asegurando su alineación con la Ficha Técnica Estándar Mínimo Profesional. Este enfoque busca unificar las prácticas en el territorio, fortaleciendo la capacidad institucional y mejorando el desempeño en el servicio policial.

La implementación de esta estrategia refuerza el compromiso de las autoridades con la profesionalización del cuerpo policial, asegurando que cada unidad cumpla con los más altos estándares de calidad y ética en sus funciones. La coordinación entre el CENEP y COEST genera una comunicación efectiva y una adopción integral en todos los niveles.

Por tanto, la Ley 2179 de 2021 fortalece las iniciativas de la profesionalización del servicio policial en Colombia, lo que representa un avance significativo hacia la modernización





institucional y el fortalecimiento de la confianza ciudadana. La creación del Centro de Estándares de la Policía Nacional, encargado de diseñar, validar y supervisar los estándares mínimos profesionales, busca garantizar un desempeño ético, eficiente y alineado con los derechos humanos. Estos estándares son diseñados bajo una metodología rigurosa que incluye análisis funcional del cargo, pruebas piloto y validación técnica.

En conclusión, la metodología descrita configura un ciclo de mejora continua sustentado en evidencia y buena gobernanza; inicia con el análisis funcional del cargo, formulación y redacción del estándar con criterios observables, se valida mediante pruebas piloto, simulaciones y revisión técnica de la Comisión Consultiva de Estándares, eleva la revisión al Comité Gerencial de Estándares de la Policía Nacional, lo normaliza mediante acto administrativo y a través de la ficha técnica se establecen los requerimientos del estándar para la construcción de la Matriz de Conocimiento y Desempeño y a través de esta matriz, se articula en la educación policial, asegurando su difusión y adopción institucional; todo ello en consonancia con el Manual de Ciencia, Tecnología e Innovación y la Ley 2179 de 2021.

Este esquema garantiza estándares coherentes, pertinentes y medibles, con trazabilidad documental y rendición de cuentas; promueve la participación de dueños de proceso y actores externos; y orienta la toma de decisiones para fortalecer un desempeño ético, eficaz y respetuoso de los derechos humanos, consolidando una policía más cercana, confiable y preparada para los desafíos del servicio.



## Creación, modificación o eliminación de estándares mínimos profesionales

Ahora bien, aunque los estándares mínimos profesionales son una iniciativa para la profesionalización policial, están amparados por la ley y no se conocen referentes regionales; el diseño, ajustes o eliminación de los mismos obedecen a criterios específicos que deben revisarse con metodología y rigor académico. Es por ello por lo que el Centro de Estándares de la Policía Nacional diseñó un procedimiento que promueve la identificación de necesidades específicas que justifican la creación, modificación o eliminación de estándares y culmina con su reglamentación dentro de la institución.

**Figura 2.** Descripción gráfica de las actividades para la creación, modificación o eliminación de estándares mínimos profesionales



*Nota: figura propia del autor.*

La implementación, revisión y actualización de los estándares mínimos profesionales en la Policía Nacional son acciones que coadyuvan a que los integrantes de la institución estén altamente capacitados y sean competentes en el desempeño de su labor, así como a optimizar la formación profesional inicial de los estudiantes que aspiran a integrar esta institución. A través de la identificación precisa de conocimientos, habilidades y destrezas esenciales, se establecen criterios claros de desempeño que permiten definir los niveles mínimos requeridos para el ejercicio de la labor policial. Es por ello, por lo que estos estándares no solo aseguran la calidad en la prestación del servicio, sino que también fomentan una cultura de mejora continua entre los miembros de la institución.



La definición de un estándar mínimo profesional requiere identificar la necesidad de su implementación y también analizar su viabilidad, este proceso debe considerar diversos atributos claves que aseguren que los estándares sean pertinentes, aplicables y sostenibles en el contexto profesional correspondiente. (Marín Cuéllar, Sierra Pineda y Ramírez Chaparro, 2023).

Es fundamental que el estándar propuesto se alinee con las competencias esenciales del ámbito al que se dirige, garantizando así su relevancia práctica, además, debe ser adaptable a los cambios y avances en el contexto policial, promoviendo la evolución constante de las habilidades profesionales. Otro aspecto crucial es la aceptación por parte de los actores involucrados, como instituciones, empleadores y profesionales, lo cual asegura su implementación efectiva, asimismo, el estándar debe ser medible y verificable, permitiendo evaluar su cumplimiento de manera objetiva.

Por otra parte, es indispensable que su implementación no represente una barrera desproporcionada para los profesionales, debe asegurar que sea inclusivo y accesible. Solo con un análisis riguroso de estos factores se podrá determinar si la adopción de un estándar mínimo profesional es factible y beneficioso para el desarrollo de la actividad policial.

### ***Son siete (7) los atributos que se deben tener presente para la definición de un estándar mínimo profesional:***



**Cobertura:** los estándares aplican a todo el personal uniformado y estudiantes de las escuelas de educación de la Policía Nacional, las especialidades del servicio pueden proponer requisitos adicionales según su ámbito.



**Propósito:** fortalecer la profesionalización y mejorar la calidad del servicio policial.



**Estructura:** basados en competencias policiales, identificando conocimientos y habilidades específicas para el ejercicio efectivo del servicio.



**Dinámico:** se ajustan al contexto social, normativo y doctrinal, permitiendo su actualización conforme a la evolución institucional.



**Verificable:** los resultados se comprueban mediante ejercicios de validación en procesos de educación inicial.



**Documentado:** diseñados bajo criterios claros, registrados en actos administrativos y difundidos tanto al personal como a la comunidad.



**Objetivo:** deben estar fundamentados bajo la realización de investigación aplicada, doctrina institucional y aportes de la ciudadanía, garantizando imparcialidad y transparencia.

La facultad para crear, modificar o eliminar estándares mínimos profesionales recae directamente en el Centro de Estándares de la Policía Nacional (CENEP), como corresponsable de generar la calidad y profesionalismo en el servicio policial. Ante indicios que evidencien que hay oportunidades de mejora en los estándares, el CENEP determinará su mejora mediante una revisión exhaustiva y emitirá un concepto favorable con el trámite necesario para su reglamentación, asegurando que los cambios sean implementados conforme a los lineamientos institucionales. Esta revisión se realiza mediante investigaciones aplicadas, acompañamiento en campo y análisis de eventos adversos que permitan identificar acciones de mejora.

### **Análisis de eventos adversos**

Los eventos adversos constituyen una herramienta fundamental para garantizar la calidad y eficacia en la prestación del servicio policial, este proceso, liderado por el Grupo Investigación de Estándares y Validación, tiene como objetivo identificar las causas que originan dichos eventos, evaluando el cumplimiento de los estándares mínimos profesionales y las competencias policiales funcionales del personal involucrado.<sup>5</sup>

El análisis de eventos adversos se desarrolla bajo los lineamientos y el uso del formato Matriz de Conocimiento y Desempeño que permite contrastar la ineducación obtenida, proporcionando una visión integral de las áreas que requieren intervención. Una vez identificadas las causas del evento adverso, se remite a las unidades afectadas para establecer acciones correctivas, adquirir compromisos, asegurando la trazabilidad y seguimiento de las medidas adoptadas.

Conjuntamente de su función correctiva, el análisis de eventos adversos tiene un impacto estratégico en la institución, estos incidentes se convierten en insumos clave para la creación, modificación o eliminación de estándares mínimos profesionales, así como para la revisión de los lineamientos institucionales. De esta manera, contribuyen directamente al desarrollo de programas de educación, capacitación y entrenamiento, orientados a prevenir futuros eventos y optimizar el desempeño del personal.

---

5 Evento adverso: suceso y/o hecho contrario frente a una acción desplegada dentro de un procedimiento de policía, donde el incumplimiento de los estándares mínimos profesionales policiales establecidos u otros factores, genera una consecuencia que afecta el servicio público de policía o la imagen institucional (Policía Nacional de Colombia, 2022).





# Validación de competencias policiales

# Capítulo

# 2





***E***l Centro de Estándares de la Policía Nacional será el encargado de establecer los estándares mínimos requeridos para la prestación y mejora del servicio de policía, así como de validar las competencias adquiridas por el personal uniformado (Ley 2179 de 2021). Dentro de sus principales responsabilidades se encuentra la realización de investigaciones de campo para identificar las necesidades del servicio policial y, con esto, diseñar los estándares profesionales, entendidos como los requisitos mínimos para la prestación y mejoramiento del servicio de policía, adicionalmente, se diseña la validación de competencias funcionales policiales como comprobación de las habilidades, conocimientos y capacidades adquiridas y demostradas por el personal uniformado.

Frente a la validación de competencias policiales, su principal propósito es mejorar el desempeño policial, en tanto la validación asegura que el personal uniformado esté preparado para el servicio de policía de manera eficiente, garantizando



la idoneidad profesional al comprobar que los estudiantes y uniformados poseen las habilidades y conocimiento necesario para ejercer la profesión policial y cumplir con las funciones asignadas.

Son dos ámbitos de alcance frente a la aplicación de la validación de competencias policiales: primero los estudiantes, toda vez que la validación se realiza sobre las competencias adquiridas durante la formación en los programas de formación profesional inicial y, además, es requisito previo al nombramiento e ingreso al escalafón. Segundo, al personal uniformado como requisito para ascenso y recibir la distinción, porque la validación se enfoca en las competencias adquiridas en los cursos mandatorios y en el marco del proceso de evaluación y mejora continua de sus competencias.

La Ley 2179 establece un proceso gradual para la validación de competencias policiales. Una vez establecidos los estándares y desarrollados los cursos mandatorios, la validación de competencias iniciará. Ahora bien, a partir del primero de diciembre de 2024 es exigible para el personal de estudiantes para nombramiento e ingreso al escalafón, a partir del primero de abril de 2026 será exigible para el otorgamiento de distinciones a los Patrulleros del Nivel Ejecutivo y desde el primero de marzo de 2027 será obligatorio para ascensos en todas las categorías.

En este sentido, la Ley 2179 de 2021 establece con claridad la importancia del Centro de Estándares como un componente estratégico para fomentar la profesionalización, la calidad y la eficiencia del servicio policial en Colombia. Su función se centra en el diseño de estándares, la evaluación de los mismos y la validación de las competencias funcionales policiales, con el propósito de asegurar la excelencia en la prestación del servicio. De esta manera, se articula de forma coherente la educación, la evaluación y el desempeño del personal uniformado, fortaleciendo así la calidad institucional y la confianza ciudadana en la labor policial.

## **¿Qué es la validación de competencias?**

Comúnmente se entiende como un proceso sistemático que tiene como objetivo medir y verificar las habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas de una persona en relación con un estándar previamente definido para el desempeño de un trabajo en una función específica. Este enfoque se centra en determinar si una persona es competente para realizar tareas laborales de manera efectiva, eficiente y con calidad, en un contexto real o simulado.<sup>6</sup> Los componentes claves de la evaluación de competencias laborales son:

---

<sup>6</sup> La evaluación de competencias ha evolucionado significativamente desde su origen en Europa en los años 50, pasando de un enfoque centrado en el comportamiento a un modelo más amplio que incluye diversas habilidades y actitudes necesarias en el entorno laboral moderno. Esta evolución refleja la necesidad de adaptarse a los cambios en el mercado laboral, las demandas educativas y, más recientemente, al ámbito de la fuerza pública.





- Las competencias policiales funcionales constituyen el conjunto de criterios o parámetros que definen lo que se espera del desempeño profesional en un contexto determinado.
- Las competencias laborales entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona debe poseer para desempeñar una actividad laboral con éxito.
- Las evidencias de conocimiento, desempeño y producto se entienden como las pruebas objetivas que demuestran que la persona es capaz de cumplir con los estándares y competencias establecidas.
- Los métodos de evaluación, los cuales pueden incluir observación directa, entrevistas, pruebas prácticas, simulaciones, análisis de productos del trabajo, entre otros.

Este proceso se centra en el desempeño real de las personas, respaldado por evidencias válidas y confiables, sin importar cómo, dónde o cuándo fueron adquiridas dichas competencias. Se realiza de forma objetiva y procesual, lo que garantiza imparcialidad, equidad y transparencia. Los tipos de evidencias a demostrar son:



**Evidencias de conocimiento:** relacionada con la evaluación de los saberes teóricos.



**Evidencias de desempeño:** relacionada con la observación de la demostración de tareas.





**Evidencias de producto:** relacionada con los resultados tangibles obtenidos del desempeño.

La evaluación de competencias laborales permite identificar brechas de competencia para emprender planes de mejoramiento a la medida de los trabajadores, promoviendo el desarrollo profesional y facilitando el reconocimiento formal de las competencias laborales mediante certificaciones. Dentro de los objetivos de la evaluación de competencias, se encuentran:

- 1.** Identificar las fortalezas y áreas de mejora de los trabajadores.
- 2.** Asegurar que los empleados cumplen con los requisitos necesarios para desempeñar un trabajo específico.
- 3.** Mejorar la calidad y productividad en la empresa o en el entorno laboral.
- 4.** Facilitar la certificación de competencias laborales que puedan ser útiles para la empleabilidad y el desarrollo profesional.
- 5.** Orientar procesos de educación y capacitación en las organizaciones.
- 6.** Facilitar el reclutamiento y compensaciones salariales de personal calificado.
- 7.** Promover la cualificación permanente de los trabajadores.

Asimismo, algunos de los beneficios, son:



**Para las empresas:** garantiza que el personal cuente con las competencias necesarias, lo que mejora la eficiencia y la calidad del trabajo.



**Para los trabajadores:** les permite validar sus habilidades, acceder a mejores oportunidades laborales y planificar su desarrollo profesional.

Se conoce como emisión de juicio el resultado final del proceso de evaluación de competencias laborales. La emisión es la decisión que toma el evaluador de competencias laborales tras analizar y valorar las evidencias recolectadas (conocimiento, desempeño y producto) de un trabajador en relación con un referente de evaluación. Dentro de la bibliografía de competencias laborales es frecuente hablar de la emisión de juicio en dos sentidos:



**Competente:** cuando el candidato cumple con los criterios establecidos en el referente de evaluación.



**Aún no competente:** cuando el candidato aún no alcanza los criterios establecidos en el referente de evaluación, pero puede lograrlos a partir de planes de mejoramiento.

Ahora bien, dentro del contexto policial, la validación de competencias funcionales policiales es un proceso establecido en la Ley 2179 de 2021 que consiste en comprobar que el personal uniformado de la Policía Nacional cumple con los estándares mínimos profesionales requeridos para prestar un servicio eficiente, ético y profesional de sus integrantes.

De la misma manera, mediante diferentes actos administrativos emitidos por la institución, una vez se realice la validación de competencias policiales y de acuerdo a los resultados, se emitirán los siguientes juicios:



**Validado:** cuando el valor resultante de la primera y segunda validación sea mayor al 60 %.



**En trámite de validación:** cuando el valor resultante en la primera validación alcance menos del 60 %, se deben implementar acciones de mejora para presentar la segunda validación de competencias policiales. El funcionario podrá continuar con el normal ejercicio de las funciones asignadas al cargo que ostente.

Los contenidos evaluados en la validación de competencias funcionales policiales se centran en cinco (5) competencias definidas por el Centro de Estándares de la Policía Nacional, entendidas como los componentes temáticos de la valoración:

1. Atención al ciudadano.
2. Derechos humanos.
3. Procedimientos de policía.
4. Uso de la fuerza.
5. Condición física atlética (actualmente en revisión documental para actualización doctrinal de acuerdo con los resultados de la investigación).

## ***¿Cómo se validan las competencias policiales?***

Sobre los procesos de validación de competencias, se debe precisar que el Centro de Estándares de la Policía Nacional diseñó una herramienta metodológica denominada Matriz de Conocimiento y Desempeño, la cual permite hacer tangibles los estándares mínimos profesionales, toda vez que estos, por sus características, no son observables por sí solos. La matriz de conocimiento y desempeño permite definir una ruta de tipo inductivo para asociar los estándares a las competencias, en procura de transmitirlos a los funcionarios a través de programas de educación o para valorarlos a través de la validación de competencias policiales.



La Matriz de Conocimiento y Desempeño es una herramienta que facilita la interacción entre los estándares y los criterios de validación en términos del saber-hacer. La matriz permite asociar, agrupar, definir, delimitar y explicitar los 'rasgos' medibles en términos de competencia para asegurar el éxito de las metodologías de educación y validación de competencias.

El diseño de la Matriz de Conocimiento y Desempeño toma como referente el modelo funcional, en donde las competencias se conciben a partir de la identificación de las relaciones existentes entre problema - resultado - solución. Este modelo tiene en cuenta el análisis del puesto de trabajo para determinar las funciones esenciales y los elementos fundamentales implicados en el perfil básico policial para la obtención de resultados y la evidencia del desempeño de cada policía.<sup>7</sup>

### **Descripción de los componentes de la matriz de conocimiento y desempeño**



**Perfil policial:** define las competencias que un trabajador puede demostrar con el propósito de favorecer las prácticas y el desarrollo de las capacidades de una organización.



**Estándar mínimo profesional:** norma de obligatorio cumplimiento que establece las condiciones del nivel mínimo de desempeño exigible y unifica criterios para la prestación de la actividad de policía.



**Competencia:** conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para desempeñarse en la actividad policial.



**Habilidad y/o destreza:** capacidad que tiene una persona para demostrar y ejercer determinada actividad, tarea o labor.



**Conocimiento y desempeño:** conjunto de trabajos relevantes que desempeña un policía para cumplir la actividad policial.



**Indicadores (conocimiento - desempeño - producto):** son los descriptores que se diseñan a través de metodologías y forman parte de las listas de chequeo para la validación práctica de los desempeños de los policías.

<sup>7</sup> El análisis funcional y ocupacional es esencial para comprender las exigencias y características de un puesto de trabajo. En el análisis funcional se identifican las tareas específicas, las funciones generales del puesto, las competencias necesarias y las condiciones laborales que afectan el desempeño. Por otro lado, el análisis ocupacional aborda aspectos más amplios, como la clasificación de puestos, los requisitos de formación, las oportunidades de carrera y las normativas aplicables.



**Soporte documental:** conjunto de teorías relevantes que debe conocer un policía para cumplir la actividad policial (normatividad vigente y doctrina institucional).



**Tipo de validación (teórico/práctica - simulación):** clasificación que se asigna a los criterios observables conforme a su naturaleza teórica o procedimental para determinar la técnica de validación más pertinente.



**Competencias transversales:** habilidades transversales que por su naturaleza general se pueden hacer implícitas a través de las tareas del policía, esto, con el propósito de intencionarlas en los indicadores de desempeño de la prueba práctica.

Ahora bien, entendiendo que los estándares mínimos profesionales fueron diseñados con características generales y abarcativas, la Matriz de Conocimiento y Desempeño es una herramienta que los concilia y articula con las cinco (5) competencias. Una ventaja de asociar los estándares mínimos profesionales a las competencias es que estas últimas pueden desagregarse en habilidades y destrezas, las que, a su vez, se pueden subdividir en tareas observables.

La observación es una característica fundamental en la operatividad de los estándares porque permite evidenciar la ausencia o presencia de habilidades y conocimientos a través de la conducta de los policías en procesos de educación, validación de competencias o en el servicio.







Como resultado de las asociaciones estándar, competencias, habilidades y destrezas, la matriz de desempeño y conocimiento identificó las siguientes asociaciones:

**Tabla 1.** Ejemplo estructura Matriz de Conocimiento y Desempeño

Estándar	Competencias	Habilidades y destrezas
Realizar la atención a las personas promoviendo la comunicación asertiva en el marco de la actividad de policía.	Atención al ciudadano	6
Orientar los requerimientos de las personas a través del portafolio de servicios y trámites de la Policía Nacional.		
Actuar en el marco del respeto y protección de los derechos humanos en la actividad de policía.	Derechos Humanos	3
Aplicar el modelo para el uso diferenciado y proporcionado de la fuerza en la actividad de policía.	Uso de la Fuerza	3
Emplear el diálogo o la mediación policial como instrumento para la solución o desescalamiento de conflictos en la actividad de policía.	Procedimientos de Policía	20
Diligenciar los documentos y formatos establecidos para la actividad de policía.		
Aplicar los procedimientos de policía de conformidad con el marco normativo vigente.		
Portar y usar el uniforme, accesorios, medios técnicos, tecnológicos y todos aquellos elementos de dotación entregados para el desarrollo de la actividad de policía.		
Mantener un nivel básico de condición física, desarrollando fuerza, resistencia, velocidad y flexibilidad, de acuerdo con las necesidades de la actividad de policía.	Condición física Atlética	Actualmente en revisión documental para actualización doctrinal de acuerdo con los resultados de la investigación
<b>Total habilidades y destrezas:</b>		<b>32</b>

Nota: tabla propia del autor.

Las treinta y dos (32) habilidades y destrezas identificadas en la matriz de desempeño y conocimiento se desglosan en lo que, en el discurso de las competencias, se denominan comúnmente como 'tareas'. Las tareas son el insumo principal para la construcción de instrumentos teórico-prácticos para la validación de competencias policiales, es decir, a cada tarea se le construyen indicadores de desempeño para la validación práctica y, por cada tarea, se construyen preguntas para la validación teórica. Es importante destacar que la validación de competencias se basa en la demostración del saber y saber-hacer.

En este caso, de la matriz de desempeño y conocimiento resultó en un total de 69 indicadores de desempeño asociados a nueve (9) estándares mínimos profesionales, cinco (5) competencias y treinta y dos (32) habilidades y destrezas. Estos indicadores corresponden a las tareas que el policía debe demostrar en la validación práctica denominados en la matriz de desempeño y conocimiento como Indicadores (conocimiento - desempeño - producto).<sup>8</sup>

**Tabla 2.** Ejemplo estructura Matriz de Conocimiento y Desempeño

Estándar Mínimo Profesional	Grupo de Competencias	Habilidades y Destrezas	Indicadores (Conocimiento - Desempeño - Producto)	Soporte Documental
Realizar la atención a las personas promoviendo la comunicación asertiva en el marco de la actividad de policía.	Atención al ciudadano	Aplicar los aspectos de atención a las personas en la actividad de policía.	Saludar a las personas de acuerdo a lo establecido en el manual de atención y servicio al ciudadano.	<b>1.</b> Artículo 16 numeral 1. Literales a, e, i. Manual de Atención y Servicio al Ciudadano - Resolución 04180 del 09/12/2022.
			Utilizar el lenguaje de manera clara durante la interacción con las personas.	
			Despedir de las personas de acuerdo a lo establecido en el manual de atención y servicio al ciudadano.	

Nota: tabla propia del autor.

De la misma forma, la Matriz de Conocimiento y Desempeño referencia el soporte documental, entendido como la doctrina institucional, la que, a través de una metodología establecida por el Centro de Estándares y la coneducación de mesas técnicas con expertos de la policía, sirve de insumo para construir las preguntas para la validación teórica. Es por ello por lo que las pruebas para la validación teórica-práctica tienen como principal insumo de diseño la matriz de desempeño y conocimiento toda vez que facilita interacción entre los estándares mínimos profesionales, las competencias y la demostración de tareas propias del servicio de policía.

Con esta herramienta, la Dirección de Educación Policial puede diseñar programas académicos que integren estándares mínimos a través de la educación por competencias, en las que se complementa la teoría con la práctica. Del mismo modo, a través de la Matriz de Conocimiento y Desempeño la validación de competencias promueve una evaluación a través de procesos justos, objetivos y legítimos.

<sup>8</sup> El número de preguntas en la validación teórica e indicadores de desempeño para la validación práctica, dependerá necesariamente de los componentes asociados en la matriz de conocimiento y desempeño o como se denomina en escenarios académicos, tabla de especificaciones.



Por último, esta matriz permite asociar componentes internos, entre los que se encuentran los estándares con las competencias, lo que tiene una estrecha relación con los análisis del puesto de trabajo realizados por la investigación para el diseño de los estándares mínimos profesionales, en el sentido que busca identificar las tareas del policía en un contexto real de trabajo para visibilizarlas en la práctica del servicio de policial.

## **Metodología para la construcción de los instrumentos de validación de competencias policiales**

La etapa de diseño y creación de herramientas de evaluación es posiblemente la más relevante en el proceso de validación de competencias, toda vez que los resultados obtenidos mediante dichas validaciones deben garantizar criterios de confiabilidad. Dicho de otro modo, únicamente mediante instrumentos de validación confiables el Centro de Estándares de la Policía puede evidenciar, de manera objetiva, las competencias policiales en conformidad con los estándares mínimos profesionales. La falta de calidad en la elaboración de estas herramientas podría generar desconfianza entre los usuarios, comprometiendo la efectividad del proceso de validación y perjudicando la reputación institucional.



Entendiendo esta responsabilidad, el Centro de Estándares de la Policía tomó como referente a las entidades nacionales más importantes en evaluación de competencias, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES). Asimismo, se referenció en organizaciones público privadas relevantes de la región que realizan certificación de competencias laborales a trabajadores, entre ellos Chile Valora, el CONOCER de México, el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (Senai) de Brasil.

Estas referenciaciones permitieron al Centro de Estándares de la Policía Nacional ‘adoptar’ criterios y fundamentos en la elaboración de instrumentos de validación teórico-prácticos para diseñar una metodología propia, contextualizada y ajustada a las necesidades de la misionalidad del Centro de Estándares. Esta metodología permite la validación de competencias policiales al personal uniformado de la institución y estudiantes en proceso de formación profesional policial inicial, como requisito para el nombramiento e ingreso al escalafón, distinciones y ascensos, mediante la aplicación de los instrumentos establecidos por la Policía Nacional. (Ministerio de Defensa Nacional, 2024).

Lo anterior significa que el Centro de Estándares de la Policía Nacional de Colombia no solo es pionero en definir estándares mínimos profesionales, sino además en definir una metodología para la construcción de los instrumentos internos para validar competencias policiales.<sup>9</sup>

A continuación, se resume el método utilizado para elaborar herramientas de validación de competencias policiales.

### **Características de los instrumentos de validación:**

- 1. Válidos:** los instrumentos son diseñados por policías y revisados por pares académicos de la institución para asegurar que se validen los conocimientos, habilidades y destrezas implícitos a los estándares mínimos profesionales.
- 2. Confiables:** garantizan que los resultados obtenidos sean consistentes en diferentes aplicaciones y confirman que la competencia del policía no es fortuita, sino reiterativa conforme a los estándares mínimos profesionales.
- 3. Pertinentes:** los instrumentos de validación corresponden con el nivel de cualificación definido en el perfil básico policial en términos de autonomía y responsabilidad conforme a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO).<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Se debe precisar que en el mercado actual existe extensa bibliografía sobre las competencias laborales; conceptualización, características, tipificación, importancia, entre otras; sin embargo, los autores poco se refieren a la evaluación de competencias, siendo esta última determinante para cualquier proceso de educativo, formativo y laboral.

<sup>10</sup> La Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en Colombia es un sistema que organiza y categoriza las diferentes ocupaciones laborales en el país. Su propósito principal es facilitar la identificación de las competencias y habilidades requeridas para cada ocupación, así como promover la formación y capacitación de los trabajadores de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.





- 4. Cuantificables:** proveen ineducación estructurada para emitir juicios valorativos por parte de los validadores e identificar brechas de competencia laboral para emprender acciones de mejoramiento a la medida.

### **Fases de diseño y construcción:**



**Alistamiento:** consiste en asegurar los recursos necesarios para iniciar el proyecto de construcción de instrumentos, determinar el recurso humano, convocar equipos de expertos técnicos, capacitar a expertos técnicos en la metodología de construcción de instrumentos de validación, definir la cantidad de preguntas a construir, elaborar cronograma de actividades, entre otros.



**Planeación:** consiste en diligenciar las matrices de construcción de preguntas en su fase de planeación, configurando las asociaciones necesarias para construir las preguntas e indicadores de desempeño.



**Construcción:** consiste en construir los instrumentos de validación conforme a la metodología establecida por el Centro de Estándares de la Policía.



**Revisión técnica:** consiste en una revisión por parte de un par académico experto en el tema para asegurar que los instrumentos cumplen con los requisitos técnicos establecidos en la matriz de conocimiento y desempeño.



**Revisión metodológica:** consiste en una revisión por parte de un asesor metodológico para asegurar que los instrumentos cumplen con los requisitos establecidos en la metodología para la construcción de instrumentos de validación.



**Calibración:** consiste en procesar a través de un paquete estadístico los resultados (datos crudos) de los ejercicios piloto realizados a los formularios, para identificar las variables que no son estables estadísticamente y excluirlas del formulario o ajustarlas.

### **Construcción de una pregunta por competencias**

Como ya mencionamos, para la construcción de una pregunta se debe tener como referente la matriz de conocimiento y desempeño. Esta herramienta es el principal insumo para la construcción de instrumentos de validación teórico-prácticos. Se aplica un formato planeación y construcción de ítems.



Este formato se conforma de dos momentos, el primero denominado Planeación y el segundo Construcción. En el primero se toman elementos de la matriz de conocimiento y desempeño en relación con:

- 1. Evidencias requeridas de conocimiento:** entendida como lo que debe demostrar el policía.
- 2. Desempeño / tarea:** se refiere a las habilidades y destrezas en la matriz de conocimiento y desempeño.
- 3. Conocimientos esenciales:** entendidos como soporte documental en la matriz de conocimiento y desempeño.
- 4. Categoría de pensamiento:** se refiere a las habilidades cognitivas que se espera que un policía demuestre a través de los reactivos en las pruebas de conocimiento. Estas categorías están basadas en la taxonomía de Bloom versión del año 2001.
- 5. Formatos de ítems:** son los tipos de preguntas a utilizar conforme a la taxonomía de Bloom.
- 6. Tiempo de respuesta:** es el tiempo estimado para responder una pregunta. Este tiempo depende de la categoría de pensamiento conforme a la taxonomía de Bloom, y la sumatoria de varias preguntas arrojan el tiempo total para responder un cuestionario de la prueba teórica.



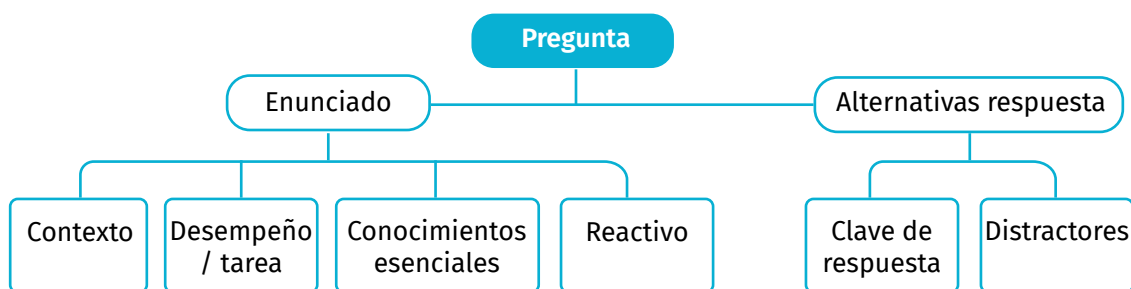
**En el segundo momento, se construyen las preguntas diligenciando las siguientes columnas:**

1. **Enunciado:** es la parte inicial o introductoria de la pregunta y se utiliza para plantear una situación o problema que el validado debe resolver o responder.
2. **Opciones de respuesta:** son los posibles valores, alternativas o elecciones que se presentan al evaluado en una pregunta.
3. **Clave de respuesta:** es la opción correcta o esperada en una pregunta de validación.
4. **Justificación de la clave de respuesta:** es una explicación técnica, académica o normativa que respalda por qué una opción específica es la correcta en una pregunta.
5. **Ruta del ítem:** es una codificación de la pregunta que representa las relaciones (desempeño / tarea y conocimientos esenciales) de la matriz de conocimiento y desempeño y permite identificar brechas de competencia laboral.

**La construcción de preguntas por competencia para validación de competencias policiales se caracteriza por:**

- Asociar la conducta esperada del policía (desempeño / tarea) con los conocimientos o doctrina institucional, por tanto, no son preguntas académicas memorísticas.
- Asegurar un contexto real de trabajo o marco de referencia según el motivo de policía.
- Promover categorías de pensamiento de la taxonomía de Bloom para promover diversos tipos de pensamiento en el validado.
- Suscitar alternativas de respuesta plausibles para evitar el descarte o adivinanza por sentido común.
- Tener un nivel de dificultad adecuado conforme al perfil de los policías validados.
- Ser revisadas a nivel técnico y metodológico por expertos técnicos calificados para asegurar calidad.

**Figura 3.** Estructura de una pregunta de competencias



Nota: figura propia del autor.

### Ensamble del cuestionario para validación teórica

Para el ensamble de los formularios se debe tener presente una equiponderancia de los ítems, la cual permite establecer una relación directa entre los nueve (9) estándares y las cinco (5) competencias, y permite definir el número de preguntas para cada competencia en el formulario. Con anterioridad mencionamos que, para el caso de la matriz de desempeño y conocimiento, se evidenciaron treinta y cuatro (34) habilidades y destrezas y un total de sesenta y cuatro (74) indicadores de desempeño.

**Tabla 3.** Ejemplo de la tabla de ítems ensamblados

Competencias	Conocimientos y desempeños	Número de preguntas a ensamblar
Atención al ciudadano	34	9
Derechos humanos	30	9
Uso de la fuerza	19	9
Procedimientos de policía	128	9
<b>Total de preguntas a ensamblar</b>	<b>69</b>	<b>36</b>

Nota: tabla propia del autor.

Es por ello que, teniendo como referencia las rutas de las preguntas contenidas en el formato de Planeación y Construcción de Ítems, se realiza el ensamble de estas en el formulario conforme al número sugerido por la equiponderancia estadística de los ítems. Es decir, en el formato de Planeación y Construcción de Ítems se identifican las preguntas para cada competencia y se apilan en el formulario. Para el caso de los formularios de validación teórica, el número de preguntas es de treinta y seis (36).<sup>11</sup>



<sup>11</sup> Las 36 preguntas pueden cambiar dependiendo de los ajustes (inclusión o extracción) a los componentes de la matriz de conocimiento y desempeño.





En relación con el tiempo estimado para responder el formulario para la prueba teórica, la metodología para la construcción de los instrumentos de validación de competencias policiales establece que este depende de las características de las preguntas en relación con la taxonomía de Bloom. Es decir, según la categoría de pensamiento de las preguntas, algunas tendrán mayor tiempo para responder que otras. Es claro que para preguntas de reconocimiento se requerirá menos tiempo que para preguntas de análisis.

**Tabla 4.** Tiempo estimado para responder las preguntas

N.º	Formatos de ítem	Categoría de Pensamiento			
		Reconocimiento	Comprensión	Aplicación	Análisis
1	Selección múltiple con única respuesta	2 minutos, 30 segundos (Total: 150 segundos)	3 minutos (Total: 180 segundos)	3 minutos, 30 segundos (Total: 210 segundos)	4 minutos (Total: 240 segundos)
2	Jerarquización	2 minutos, 30 segundos (Total: 150 segundos)			
3	Localización o Identificación	2 minutos, 30 segundos (Total: 150 segundos)			
4	Condiciones si entonces		3 minutos (Total: 180 segundos)		
5	Ordenamiento con única respuesta		3 minutos (Total: 180 segundos)		
6	Emparejamiento		3 minutos (Total: 180 segundos)		
7	Verdadero/Falso/Múltiple				4 minutos (Total: 240 segundos)
8	Análisis de relaciones				4 minutos (Total: 240 segundos)
9	Análisis de postulados				4 minutos (Total: 240 segundos)

Nota: tabla propia del autor.

Para los formularios de validación teórica se destina un tiempo de 1 hora y 25 minutos. Este enfoque garantiza que todos los policías validados cuenten con el mismo tiempo, sin importar su ubicación, experiencia, grado o contexto cultural, asegurando así condiciones equitativas y justas para todos los uniformados.

De otra parte, en relación con la ruta de las preguntas, estas permiten conocer la naturaleza de los ítems contruidos y diferenciarlos del total de preguntas contruidas.

**Tabla 5.** Ejemplo ruta de las preguntas

IC-	E1-	C1-	1A-	1-	01
Ítem de conocimiento	Estándar 1	Competencia 1	Habilidad / destreza 1 y tarea A	Soporte documental	Consecutivo del ítem

Nota: tabla propia del autor.

Por tanto, el diseño y construcción de preguntas por competencia para la validación de competencias policiales es un tema que involucra tiempo, compromiso y responsabilidad, toda vez que cualquier cambio en las fases de construcción u omisión frente a la aplicación de la metodología de construcción, compromete la calidad de las validaciones teóricas. Asimismo, la construcción de preguntas por competencia tiene como referente la matriz de conocimiento y desempeño para asociar los estándares, competencias, tareas y doctrina institucional en el formato de Planeación y Construcción de Ítems para, a través de la metodología, construir preguntas enfocadas en el quehacer del policía en su contexto real de trabajo (saber – saber hacer), alejándose de escenarios academicistas distantes de la realidad laboral.

Por último, la tabla de correlaciones permite cuantificar el número de preguntas a ensamblar conforme a las asociaciones de la matriz de conocimiento y desempeño para que los formularios sean adecuados en tiempo y contenido y, a través de las rutas de las preguntas, identificar brechas de competencia para realizar planes de mejoramiento a la medida.

### **Construcción de indicadores de desempeño para validación práctica**

Para la validación de competencias prácticas, los indicadores de desempeño se diseñan a partir de las tareas identificadas en la matriz de desempeño y conocimiento, y se construyen mediante una metodología que asegura la siguiente estructura gramatical:



**Verbo:** representa la acción y se refiere a una palabra que describe actividades procedimentales y observables.



**Objeto:** elemento sobre el cual recae la acción.



**Condición:** parámetro de calidad de la ejecución de la acción y referente para la validación.



**Tabla 6.** Ejemplo estructura gramatical

Verbo	Objeto	Condición
Atender	Casos con víctimas de agresiones sexuales	De acuerdo a las tareas en el procedimiento.
Realizar	El procedimiento de captura	De acuerdo a las tareas establecidas en el procedimiento.

Nota: tabla propia del autor.

Nótese como en los ejemplos los verbos se caracterizan por ser procedimentales<sup>12</sup>, es decir, son observables, lo que facilita la valoración al validador de competencias. La metodología para la construcción de los instrumentos de validación de competencias policiales presenta ejemplos de verbos procedimentales para facilitar la elaboración de indicadores a los expertos temáticos que construyen los instrumentos.

**Tabla 7.** Ejemplos verbos procedimentales

Adaptar	Almacenar
Organizar	Manipular
Alistar	Modelar
Planear	Saludar
Aplicar	Direccionar
Programar	Diligenciar
Controlar	Proyectar
Recoger	Conducir

Nota: tabla propia del autor.

Por otra parte, la construcción de indicadores de desempeño para validación práctica traduce las ‘tareas’ de la matriz de desempeño y conocimiento en conductas observables en los procesos de validación de competencia, lo que facilita ratificar, a través de evidencia tangible, la demostración de la implementación de los estándares mínimos profesionales.

En el contexto de la evaluación de competencias laborales, los verbos procedimentales son utilizados para definir los criterios de desempeño y las acciones que los candidatos deben demostrar. (SENA, 2024).

Casi que se podría afirmar que la validación de competencias policiales es un proceso sistémico de recolección de evidencias, en donde la validación teórica permite al validador realizar las primeras inferencias sobre la competencia del policía validado

<sup>12</sup> Ser procedimentales es una característica importante de los indicadores de desempeño para validación práctica porque las listas de chequeo que utilizan los validadores en los procesos de validación, deben ser claras y concisas para evitar la subjetividad y apreciaciones diversas. Lo anterior permite que la metodología para construcción de instrumentos de validación estandarice procedimientos y unifique criterios valorativos a nivel nacional.

frente a la aplicación de los estándares mínimos profesionales, y la validación práctica, ratifica las hipótesis o sospechas que confirman la demostración de la competencia.

A continuación, presentamos algunos de los indicadores de desempeño por competencia que se utilizan para validación práctica y que hacen parte de las listas de chequeo:

**Tabla 8.** Ejemplos de indicadores para validación práctica

Competencias		
Competencia Atención al ciudadano	Uso de la fuerza	Procedimientos de policía
» Saludar a las personas de acuerdo a lo establecido en el manual de atención y servicio al ciudadano.	» Aplicar las tácticas de intervención de acuerdo a la guía práctica del sistema táctico básico policial.	» Realizar aprehensión con fin judicial a las personas de acuerdo a la Ley 1801 del 2016.
» Orientar a las personas en la prestación del servicio de policía de acuerdo al manual de atención y servicio al ciudadano.	» Valorar amenazas y riesgos, conforme a la guía práctica del sistema táctico básico policial.	» Ingresar al inmueble sin orden escrita conforme a la Ley 1801 del 2016.

Nota: tabla propia del autor.

Se debe precisar que la competencia derechos humanos, por su naturaleza abstracta, no se evidencia en la validación práctica, porque el validador intentará observar las conductas del policía asociadas con el derecho a la igualdad, la no discriminación, violencias basadas en género entre otras. Por tanto, este tipo de evidencias es validada en la prueba teórica a través de verbos cognitivos como:

- Reconocer el derecho a la igualdad y no discriminación, de acuerdo con la cartilla derechos humanos en el marco del servicio de policía.
- Conocer los delitos asociados a las violencias basadas en género, de acuerdo con la cartilla derechos humanos en el marco del servicio de policía.
- Conocer los mecanismos de protección de acuerdo a la normatividad vigente.

### **Cómo se realiza validación de competencias policiales**

La validación de competencias policiales, conocida en el argot popular como toma de evidencias, es la aplicación de los instrumentos de validación teórico-prácticos al personal uniformado de la institución y estudiantes de los programas de formación profesional inicial, como requisito para el nombramiento e ingreso al escalafón, distinciones y ascensos.

El propósito principal de la validación es recolectar ineducación objetiva y verificable que le permita al validador determinar si un policía cumple con los criterios establecidos





asociados con los estándares mínimos profesionales. Estas evidencias permiten emitir juicios sobre las competencias de los uniformados validados en términos del saber - saber hacer. Para este propósito, el Centro de Estándares de la Policía definió un procedimiento de validación de competencias policiales el cual promueve siete (7) actividades que tienen como propósito asegurar el desarrollo de la validación:

**Figura 4.** Flujograma validación de competencias policiales



Nota: flujograma propio del autor.

Es importante precisar que el Centro de Estándares coordina con la Dirección de Talento humano, la Dirección de Educación Policial y las demás unidades, un cronograma teniendo en cuenta las necesidades en materia operacional, cantidad de personal a validar y demás situaciones administrativas, de conformidad con los requisitos establecidos, lo que demuestra que la validación de competencias policiales es un ejercicio que se realiza en absoluta coordinación y articulación con otras direcciones.

Asimismo, frente a la preparación logística y tecnológica para la validación de competencias policiales, el Centro de Estándares a través del Grupo de Articulación y Despliegue remite los formularios, así como el o los métodos caso que se aplicarán en cada validación. De la misma forma, el supervisor de la validación de competencias policiales realiza un requerimiento frente a actividades de logística y tecnológica. Esta estructura organizacional del Centro de Estándares frente a la validación no es un tema menor, siendo que se deben asegurar condiciones y garantías para cumplir eficientemente con una de las responsabilidades, la validación de las competencias.

### **Validación teórica:**

La validación teórica se aplica mediante un formulario que incluye preguntas de selección múltiple con única respuesta. Estas han sido diseñadas por expertos técnicos

y temáticos, según los estándares mínimos profesionales y conforme a la matriz de conocimiento y desempeño. Como se mencionó anteriormente, las preguntas deben cumplir con unas fases de construcción y criterios metodológicos en relación con los estándares mínimo profesionales. La validación teórica es un componente esencial en la evaluación de competencias policiales, toda vez que permite valorar el nivel conocimiento del policía (saber).

Ahora bien, previo a la realización de la prueba teórica, el validador socializa al personal uniformado el número de preguntas que contiene el formulario, tipo de preguntas, competencias policiales a validar y el tiempo asignado para la presentación de la validación de acuerdo al siguiente ejemplo:

**Tabla 9.** Ejemplos de la estructura del formulario

Competencias	Ítems por competencia	Total de ítems	Tiempo de la validación
Atención al ciudadano	9	36	1 hora 25 minutos
Derechos Humanos	9		
Uso de la fuerza	9		
Procedimientos de policía	9		

Nota: tabla propia del autor.

La validación teórica se realiza a través de los formatos Cuestionario para validación prueba teórica y Hoja de respuestas validación prueba teórica, y la modalidad de aplicación es a nivel presencial en la que el validador hace las veces de un controlador en un entorno físico, salón o ambiente de trabajo y a nivel virtual, a través del sistema de ineducación que establezca la institución.

El Procedimiento de Validación Policial define cada uno de los momentos para la validación teórica, entre las que se encuentran:

1. Verificar la asistencia del personal de acuerdo al listado suministrado por las unidades policiales para el desarrollo de la validación teórica.
2. Organizar al personal en orden alfabético, así mismo verificar el listado con los documentos de identidad.
3. Realizar la entrega al personal de los cuestionarios y hojas de respuestas si la validación se diligenciará de manera física o activar los cuestionarios en el sistema de ineducación que establezca la Policía Nacional para la validación teórica.
4. Verificar el correcto diligenciamiento de los formatos establecidos para la prueba.
5. Iniciar la validación informando la hora de inicio y finalización, indicar al personal que no existe tiempo extra. Posteriormente informar el tiempo transcurrido.



- 6.** Realizar recorridos periódicamente por el aula, salón, auditorio, etc., con el propósito de controlar el desarrollo de la validación.
- 7.** Recoger los cuestionarios y las hojas de respuestas en el puesto de cada validado una vez manifieste haber terminado la validación.
- 8.** Revisar que las hojas de respuestas estén diligenciadas y no tengan marcas adicionales que impidan la calificación, de presentarse esta eventualidad, se debe de informar de manera inmediata al supervisor.

### **Validación práctica**

La validación práctica se realiza a través de una lista de chequeo conformada por un grupo de indicadores de desempeño ordenados jerárquicamente, previamente diseñados y contruidos por expertos técnicos y conforme a la matriz de conocimiento y desempeño. La validación práctica es el proceso mediante el cual un validador observa y valida el desempeño (saber hacer) de un uniformado frente a uno o varios motivos de policía para comprobar la presencia o ausencia de conductas asociadas con las competencias.

Como se mencionó anteriormente, los indicadores deben cumplir con unas fases de construcción y criterios metodológicos en relación con los estándares mínimos profesionales. La validación práctica permite verificar al validador si el policía aplica de manera efectiva las habilidades y destrezas requeridas para cumplir con los criterios establecidos por los estándares mínimos profesionales.

Las modalidades de la validación práctica se clasifican en presencial y simulada. La primera privilegia la observación en ambiente real de trabajo y la segunda permite observar y valorar el desempeño del uniformado en un entorno controlado; asegurando que se puedan demostrar las habilidades y destrezas de manera segura, objetiva y cercana a los ambientes reales de trabajo del policía<sup>13</sup>.

Características de la simulación:

- Los escenarios deben replicar las condiciones del entorno laboral real, asegurando que el policía pueda demostrar sus competencias de manera práctica.
- La simulación debe estar alineada con los criterios de desempeño establecidos en la matriz de conocimiento y desempeño.
- Se deben utilizar las listas de chequeo para registrar las acciones del policía.

---

<sup>13</sup> La validación simulada se utiliza recurrentemente en el contexto laboral y académico, cuando no es posible realizar la observación directa en el entorno laboral, ya sea por razones de seguridad, deterioro de equipos y recursos, accesibilidad, costos o frecuencia de las situaciones que permiten demostrar las habilidades y destrezas de los trabajadores.

- Se deben definir los escenarios, recursos necesarios (equipos, herramientas, materiales.) y las actividades que el policía deberá demostrar.
- El policía deberá realizar las tareas asignadas bajo la supervisión del validador quien observa y registra el desempeño utilizando una lista de chequeo.
- Se evalúan aspectos como la aplicación de procedimientos, el uso adecuado de herramientas y la calidad del resultado.

Algunas de las ventajas de la validación práctica simulada son:



**Seguridad:** permite validar desempeños críticos o peligrosos sin exponer al uniformado.



**Flexibilidad:** es una alternativa cuando no es posible acceder al entorno laboral real, como en zonas de difícil acceso o en áreas restringidas.



**Reproducción de situaciones específicas:** permite evaluar desempeños que ocurren con poca frecuencia en el trabajo real.



**Inclusión:** facilita la evaluación del uniformado con necesidades especiales o en contextos donde el entorno laboral real no está disponible.







Como ejercicio de innovación y gestión del conocimiento, el Centro de Estándares de la Policía investigó, diseñó, piloteó y ajustó los escenarios de simulación para facilitar la validación práctica de competencias. Estos escenarios de simulación están relacionados directamente con los motivos policiales que un policía en servicio enfrenta diariamente, lo que permite valorar las habilidades y destrezas de los uniformados.

**Tabla 10.** Ejemplos de escenarios de simulación

Nombre del escenario de simulación	Objetivo del escenario de simulación	Competencias	Tiempo estimado para la realización
» Medida correctiva por arma corto pulsante.	» Registrar a personas y aplicar la medida correctiva.	» Atención al ciudadano. » Derechos humanos. » Uso de la fuerza. » Procedimientos de policía.	» 7 minutos aproximadamente.
» Captura por porte ilegal.	» Aplicar registro a personas. » Comunicarse asertivamente » Realizar el procedimiento de captura.	» Atención al ciudadano. » Derechos humanos. » Uso de la fuerza. » Procedimientos de policía.	» 7 minutos aproximadamente.
» Traslado por protección.	» Realizar el registro a personas. » Realizar el procedimiento de traslado por protección. » Comunicarse asertivamente	» Atención al ciudadano. » Derechos humanos. » Uso de la fuerza. » Procedimientos de policía.	» 8 minutos aproximadamente.
» Riña de parejas con lesionados.	» Realizar el registro a personas. » Garantizar atención médica a persona lesionada. » Realizar el procedimiento de captura.	» Atención al ciudadano. » Derechos humanos. » Uso de la fuerza. » Procedimientos de policía.	» 5 minutos aproximadamente.
» Riña en establecimiento público.	» Realizar el registro a personas. » Realizar el procedimiento de captura.	» Atención al ciudadano. » Derechos humanos. » Uso de la fuerza. » Procedimientos de policía.	» 5 minutos aproximadamente.

Nota: tabla propia del autor.



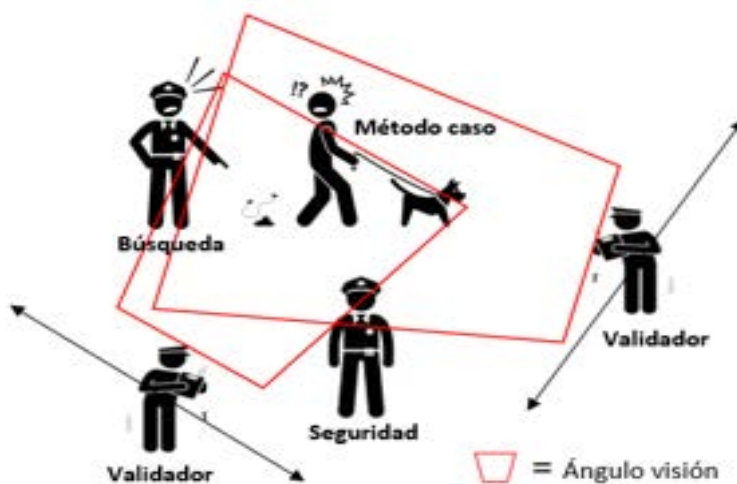
Ahora bien, a partir de los métodos caso establecidos por el Centro de Estándares de la Policía Nacional, los validadores deben realizar la validación práctica, atendiendo las siguientes orientaciones:

- 1.** Verificar el listado del personal, seleccionar de forma aleatoria la distribución de las patrullas y sus funciones (búsqueda-seguridad).
- 2.** Realizar la ubicación de los jugadores de rol y el personal a validar de acuerdo con el método caso.
- 3.** La validación inicia cuando la central de radio impulsa el motivo de policía.
- 4.** Cuando el validado escuche el motivo de la policía, los validadores estarán ubicados cerca del motivo indicado, teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones:
  - Ubicarse dentro del simulador con su respectiva tabla y lista de chequeo.
  - No interactuar con el validado, a menos que evidencie algún tipo de riesgo con los jugadores de rol o el mismo validado.
  - Mantener una distancia prudente con el personal validado, que le permita observar los indicadores de la lista de chequeo y escuchar al validador y jugadores de rol.
  - No utilizar expresiones o gesticulaciones, con el fin de no entorpecer el actuar del validado en la simulación.
  - No hacer uso de elementos distractores celulares u objetos ajenos al método caso.



- No consumir alimentos o bebidas durante la simulación.
- Asegurar la objetividad en la validación; los juicios de valor pueden hacer que el validador que tome partido y realice una observación de forma incorrecta.
- Si durante la aplicación de la validación se presenta algún caso fortuito o de fuerza mayor que impida el normal desarrollo de la validación, los validadores deberán terminar la validación e indicaran que se debe hacer (plan defensa, simulacro, etc.).
- Recorrer el escenario de simulación, esto con el fin de tener un ángulo de visión a las acciones que realizan los validados.

**Figura 5.** Esquema de movimiento del validador en el método caso



Nota: figura propia del autor.

Al terminar la validación teórico-práctica, el personal de validadores debe realizar la tabulación de los resultados en la herramienta establecida por la Policía Nacional (de acuerdo con la hoja de respuestas y lista de chequeo para simulación). Posteriormente, los resultados son entregados al supervisor para informar al validado el nivel de cualificación de competencia logrado en la validación.

El jefe del Centro de Estándares de la Policía Nacional notificará mediante comunicación oficial el reporte de los resultados obtenidos por los validados en la validación de competencias policiales a la Dirección de Talento Humano (DITAH) para el caso de distinciones y ascensos, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la aplicación de la validación de competencias policiales con el propósito de realizar la notificación individual. Para el caso de los estudiantes de los programas de formación profesional inicial, se notificará mediante comunicación oficial a las escuelas de educación policial





y centros de instrucción con copia a la Dirección de Educación Policial (Diepo), dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la aplicación de la validación de competencias policiales los resultados obtenidos por los validados, con el propósito de realizar la notificación individual.

Como se observa, el Centro de Estándares de la Policía, a través del Procedimiento de Validación de Competencias Policiales, contempla un andamiaje robusto y definido a partir de siete (7) actividades que aseguran absoluta coordinación con otras direcciones, consideraciones logísticas y momentos decisivos para la validación. Asimismo, los escenarios de simulación más recurrentes, diseñados a partir de los motivos policiales, permiten promover la validación práctica de competencias en ambientes controlados y realizar observación objetiva por parte de los validadores para asegurar calidad en los procesos y confianza en los grupos de valor e interés.

### ***Identificación de brechas de competencias policiales***

La validación de competencias laborales parte de la premisa de cualificar el talento humano e identificar los aciertos y oportunidades de mejora. Es por esto por lo que identificar brechas de competencia laboral es un proceso muy significativo para cualquier organización que busque mejorar el rendimiento y competitividad de su talento humano. Este proceso implica validar las habilidades y destrezas y compararlas con las cinco (5) competencias para evidenciar en qué grado se está cumpliendo con los estándares mínimos profesionales. Una vez identificadas las brechas, se





pueden desarrollar e implementar planes de mejoramiento a la medida, asociados con estrategias personalizadas a través de medios audiovisuales para cerrar dichas brechas.<sup>14</sup>

Según la Guía de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de ChileValora (2024)

Uno de los valores en relación con los planes de mejoramiento radica en que las organizaciones no solo aumentan la efectividad y eficiencia de su fuerza laboral, sino que también fomentan un ambiente de aprendizaje continuo y desarrollo profesional que beneficia tanto a los empleados como a la empresa en su conjunto.

Ahora bien, considerando los beneficios de la identificación de brechas, el Centro de Estándares de la Policía Nacional en la construcción de instrumentos de validación teórico-prácticos capitalizó estas experiencias. Con anterioridad mencionamos que las rutas de las preguntas contenidas en el formato de Planeación y Construcción de Ítems tienen dos propósitos; el primero, describir la naturaleza de los ítems, y el segundo, permitir realizar el ensamble de los ítems en el formulario para validación teórica.

Es por ello por lo que la validación de competencias policiales funcionales permite levantar ineducación a nivel nacional de los diferentes policías que son validados para identificar los aciertos y oportunidades de mejora. Esta estrategia está pensada para identificar con precisión las habilidades y destrezas, competencias y estándares que están por debajo o por encima del promedio nacional. Asimismo, permite realizar y entregar reportes estadísticos para toma interna de decisiones, realizar comparaciones entre las diferentes escuelas y entregar reportes a la Dirección de Educación Policial para mejorar las prácticas formativas. Algunos beneficios adicionales son:

- Identificar el top de los mejores resultados para que participen y se formen como validadores.
- Identificar el top de los mejores resultados para que participen en la construcción de instrumentos de validación teórico-prácticos.
- Identificar la escuela con mejores resultados.
- Procesar resultados por competencia y/o estándar por policía, grupo validado, unidad, ciudad, departamento, entre otros.
- Perfilar los policías conforme a los resultados obtenidos y condiciones socio demográficas.

---

<sup>14</sup> Con audiovisuales nos referimos a videos cortos y ligeros sobre las competencias faltantes, diseñados por expertos técnicos policías y alojados en una plataforma. Por tratarse de material audiovisual disponible en una plataforma, el tiempo para la autoeducación es mínimo ya que el cierre de la brecha se caracteriza por promover el aprendizaje autónomo a través de material virtual de bajo costo y reutilizable.

Particularmente, a través de reportes estadísticos generados por la identificación y cierre de brechas de competencias policiales, es posible identificar los estándares mínimos profesionales y/o competencias que requieren ser revisados y ajustados por el Centro de Estándares atendiendo una caracterización de los estándares relacionada con la posibilidad de reformarse.

Cabe destacar que las validaciones de competencias permiten al Centro de Estándares consolidar la data los cuales pueden ser organizados, interpretados y analizados para la toma de decisiones concluyentes para la institución, esto, al condensar toda la ineducación de las validaciones de competencias policiales y la ineducación sociodemográfica de los policías validados para definir un perfil básico de policía. Con esta ineducación y con la asistencia de vectores de inteligencia artificial se podría intentar ‘predecir’ conductas de los policías o generar alarmas tempranas, previo a incurrir en un evento adverso.



# Capítulo

**Acompa-  
ñamiento en  
campo**





***E***n el marco de la modernización y el fortalecimiento de las instituciones públicas en Colombia, el Centro de Estándares de la Policía Nacional se ha posicionado como un actor fundamental para generar la calidad y el profesionalismo en los procedimientos policiales. Este centro, creado con el propósito de unificar y elevar los estándares de actuación de los integrantes de la Policía Nacional, responde a las exigencias de una sociedad que demanda mayor transparencia, eficacia y respeto por los derechos ciudadanos.

El Centro de Estándares, fundamentado en la Ley 2179 de 2021, establece lineamientos claros para asegurar que el personal policial alcance niveles óptimos de competencia en el desempeño de sus funciones. Esta normativa no solo se enfoca en los aspectos técnicos del servicio policial, sino que también promueve un enfoque integral que abarca dimensiones doctrinales, legales y sociales, elementos imprescindibles para una labor que impacta directamente en la convivencia y seguridad ciudadana.



La misión del Centro de Estándares va más allá de garantizar el cumplimiento de requisitos técnicos, su labor incluye la promoción de principios éticos, el fortalecimiento de la educación en derechos humanos y la implementación de prácticas que aseguren un trato justo y equitativo hacia todos los ciudadanos. De esta manera, se busca que cada miembro de la Policía Nacional actúe conforme a la ley, también que sea un agente activo en la construcción de la confianza entre la institución y la comunidad.

Como se menciona, uno de los pilares fundamentales del Centro de Estándares es asegurar la uniformidad en los procedimientos policiales, esto implica la definición y aplicación de criterios claros que permitan una actuación coherente y predecible por parte del personal policial, lo anterior según Marín Cuéllar, Sierra Pineda y Ramírez Chaparro (2023).

El trabajo del Centro de Estándares refleja el compromiso de la Policía Nacional con una transeducación institucional que prioriza las necesidades y expectativas de la ciudadanía, en un contexto donde la seguridad es un tema central para el desarrollo social y económico del país; contar con una fuerza pública profesional, capacitada y alineada con los principios democráticos es una condición indispensable.

El Centro de Estándares se posiciona como pionero en la región al implementar estrategias innovadoras que transforman la manera en que se entienden y ejecutan los procedimientos policiales, estas estrategias incluyen el diseño de estándares mínimos profesionales, la validación de competencias policiales y el acompañamiento en campo, conformando una triada con enfoque integral que prioriza el respeto por los derechos humanos, la ética y las relaciones comunitarias.

Tradicionalmente, la enseñanza policial ha estado centrada en contenidos teóricos, sin embargo, la consigna principal del Centro de Estándares va más allá de esta visión reconociendo las complejidades del entorno actual. Se apuesta en emitir los lineamientos a la Dirección de Educación policial, que fomente el desarrollo integral de habilidades prácticas, conocimientos aplicados y actitudes necesarias para enfrentar los retos del servicio policial en contextos de los territorios a nivel país. Este enfoque busca formar policías no solo como técnicamente competentes, sino también comprometidos con los valores democráticos y la dignidad humana.

La validación de competencias policiales es una instancia clave para comprobar que los integrantes del cuerpo policial cumplen con los estándares mínimos establecidos. La validación abarca a los policías en educación y aquellos en servicio activo, asegurando que todos estén preparados para responder eficazmente a las demandas sociales. Por tanto, la validación de competencias policiales es un mecanismo que refuerza la confianza ciudadana en la institución policial al garantizar que cada uniformado actúe de manera ética y profesional. (Marín Cuéllar, 2024).

El acompañamiento en campo es otra estrategia innovadora implementada por el Centro de Estándares, este enfoque permite evaluar directamente la prestación del servicio



policial en situaciones reales de trabajo. A través de esta metodología, se recopilan datos clave sobre el desempeño individual y colectivo de los uniformados, identificando áreas críticas que requieren intervención. Lo impactante de esta estrategia es que no se limita a aspectos técnicos u operativos, sino que también evalúa factores relacionados con la interacción humana, como la empatía, la comunicación efectiva y el trato digno hacia la comunidad, de esta manera, se garantiza que el servicio policial sea eficiente, humano y respetuoso<sup>15</sup>.

La implementación de esta triada; estándares mínimos profesionales, validación de competencias y acompañamiento en campo por parte del Centro de Estándares; marca un antes y un después en el camino hacia la profesionalización integral de la Policía Nacional. Este enfoque responde a las exigencias sociales de una fuerza policial más preparada y ética y contribuye a consolidar un modelo institucional basado en valores democráticos.

Como se puede apreciar, el Centro de Estándares de Policía Nacional aborda con determinación el reto de transformar y profesionalizar el servicio policial mediante estrategias integrales y complementarias que pueden simplificarse de la siguiente manera:

### **Definición de estándares: el primer paso hacia la excelencia.**

La identificación de referentes entendidos como estándares es el punto de partida para establecer un marco claro y uniforme. Estos estándares funcionan como criterios que determinan los niveles esperados de desempeño en diferentes áreas de trabajo, su definición debe basarse a través de un análisis riguroso de los nuevos desafíos en materia de seguridad y derechos humanos con el objetivo de garantizar su pertinencia y aplicabilidad.

### **Validación en ambientes simulados: un método seguro y controlado.**

Una vez definidos los estándares, es esencial validar las competencias teórico-prácticas de los uniformados en ambientes simulados y controlados. Esta estrategia permite evaluar el nivel de dominio de los conocimientos y habilidades sin poner en riesgo a los policías, los simuladores ofrecen un entorno seguro donde se puede demostrar la capacidad para resolver problemas, tomar decisiones y ejecutar tareas bajo condiciones específicas.

---

<sup>15</sup> La recertificación de competencias viene tomando valor actualmente en escenarios laborales, entendido como un proceso mediante el cual se verifica y valida que una persona mantenga, actualice o mejore sus habilidades y conocimientos en un área específica de su profesión o actividad laboral. Este proceso es fundamental en un entorno laboral en constante cambio, donde las tecnologías, normativas y prácticas pueden evolucionar rápidamente.



## **Corroboración de los estándares en contextos reales: la prueba definitiva.**

La validación en simulaciones, aunque valiosa, debe complementarse con la corroboración de competencias en escenarios reales de trabajo, es aquí es donde entra en juego la estrategia de acompañamiento en campo, una metodología que permite observar directamente el desempeño del profesional en su entorno laboral. Este enfoque asegura que las habilidades demostradas en las validaciones se traduzcan en resultados efectivos.

El acompañamiento en campo se fundamenta en la observación *in situ* de las prácticas policiales, lo que permite identificar posibles desviaciones respecto a los estándares mínimos profesionales. Este enfoque no se limita únicamente a la recopilación de datos, sino que también incorpora ineducación cualitativa y cuantitativa, lo que proporciona un análisis detallado que resulta indispensable para la toma de decisiones estratégicas.

Este método busca verificar el cumplimiento de los estándares establecidos e identificar áreas de mejora en el desempeño individual y colectivo del personal uniformado, de esta manera, se fomenta una evaluación continua adaptada a las realidades y desafíos propios de la actividad policial, contribuyendo al fortalecimiento de las competencias operativas y a la optimización del servicio.

Las acciones de mejora obtenidos durante el acompañamiento en campo se convierten en insumos valiosos los cuales son utilizados para diseñar e implementar acciones específicas orientadas a mejorar los procesos institucionales.

En el marco de esta estrategia, el Centro de Estándares planea realizar pilotajes en estaciones de policía que representen diferentes contextos y desafíos en el territorio, también problemáticas particulares relacionadas con la seguridad ciudadana; lo que las convierte en puntos de referencia ideales para evaluar la efectividad de los protocolos aplicados. Su enfoque basado en la observación directa, el análisis detallado y la implementación de acciones correctivas lo convierte en un pilar clave para el fortalecimiento institucional en un contexto donde la seguridad y el bienestar ciudadano son prioridades fundamentales.

## **Objetivos del acompañamiento en campo**

El procedimiento acompañamiento en campo tiene como propósito cumplir con varios objetivos estratégicos:



**Verificación de estándares:** asegurar que el personal uniformado de la Policía Nacional aplique correctamente los estándares mínimos profesionales durante la prestación del servicio.



**Identificación de mejoras:** identificar acciones de mejora que fortalezcan el desempeño y profesionalismo en la actividad policial.



**Recopilación de ineducación:** obtener ineducación cualitativa y cuantitativa que permita realizar un diagnóstico detallado sobre el desempeño del personal.



**Evaluación continua:** fomentar una evaluación continua y adaptada a las realidades de la actividad policial, lo que permite ajustar las prácticas según las necesidades observadas.



**Promoción del desarrollo:** no solo verificar la correcta aplicación de los estándares, sino también identificar oportunidades para el desarrollo personal y profesional del personal policial.

## ***Metodología del acompañamiento en campo***

El acompañamiento en campo se desarrolla a través de varias fases, cada una con objetivos y actividades específicas:

### ***Planeación***

La planeación del acompañamiento en campo es una fase crucial que establece las bases para el éxito de esta actividad, liderada por el jefe del Grupo de Articulación y Despliegue (GRADE) o por los responsables de las Unidades de Validación de Competencias Policiales (UNVAC), esta fase implica una serie de acciones estratégicas que buscan garantizar la eficacia del proceso.

### ***Selección de unidades y personal***

El primer paso en la planeación es identificar las unidades y el personal uniformado que recibirán el acompañamiento en campo. Esta selección debe estar fundamentada en un análisis profundo de las prioridades estratégicas y operativas de la institución, es decir, se evalúan áreas críticas o de mejora donde esta actividad pueda tener un impacto significativo. Este análisis, realizado desde el nivel central por la Jefatura Nacional del Servicio de Policía (JESEP) o su equivalente, se complementa con mesas de trabajo a nivel descentralizado, donde participan las UNVAC o su equivalente y los comandantes de las unidades a acompañar.

La periodicidad semestral de este análisis permite priorizar las intervenciones en función de las necesidades institucionales, facilitando la evaluación del cumplimiento



de los estándares mínimos profesionales. Así, se logra una asignación eficiente de recursos y una atención personalizada a las áreas que más lo requieren.

### **Cronograma**

Una vez seleccionadas las unidades y el personal, es necesario establecer un cronograma para la ejecución del acompañamiento en campo. Las Unvac o su equivalente, en coordinación con los comandantes de las unidades respectivas, son los encargados de planificar fechas, horarios y requerimientos logísticos y tecnológicos para garantizar el desarrollo de esta actividad. Este cronograma actúa como una guía operativa que asegura la organización y optimización del tiempo y los recursos disponibles.

### **Hoja de avanzada**

La hoja de avanzada es otro elemento clave dentro de la planeación. Este documento, elaborado por el jefe de los Unvac o su equivalente, determina los aspectos logísticos, técnicos y tecnológicos necesarios para la correcta ejecución del acompañamiento en campo, desde el transporte hasta los elementos de protección; la hoja de avanzada garantiza que todas las condiciones operativas estén listas antes de iniciar la actividad.

### **Diagnóstico**

El diagnóstico es una etapa complementaria a la planeación y se centra en recopilar ineducación detallada sobre el personal acompañado y su entorno laboral. Esta fase es liderada por el comandante de estación de policía y busca identificar tanto las fortalezas como las áreas de mejora en el desempeño individual del funcionario y en la calidad general de la actividad policial.

### **Selección del personal acompañado**

La selección del personal a acompañar no es un proceso aleatorio, tiene en cuenta criterios específicos como las anotaciones registradas en PQRS (Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias), investigaciones en el Centro de Recepción, Análisis y Evaluación Técnica (CRAET), entre otros. Estos indicadores permiten identificar funcionarios cuya labor requieren un acompañamiento más cercano o un refuerzo en ciertas competencias. Además, el comandante de estación debe garantizar que los validadores cuenten con el apoyo logístico necesario para realizar su labor, esto incluye transporte, armamento, radios de comunicación, elementos de protección balística y demás recursos.

### **Recopilación de ineducación**

La recopilación de ineducación es fundamental para orientar el acompañamiento. Esta fase implica analizar tanto al funcionario como al entorno en el que desarrolla su actividad policial. Al verificar la aplicación de los estándares mínimos profesionales, se pueden identificar acciones concretas para mejorar el desempeño individual del policía y elevar la calidad del servicio.



## ***Desarrollo de acompañamiento en campo***

El acompañamiento en campo se convierte en una estrategia clave para el fortalecimiento de las competencias profesionales en el ámbito policial. Esta estrategia, lejos de ser una evaluación de desempeño, busca generar un espacio de mejora continua, permitiendo a los policías desarrollar sus habilidades y contribuir al cumplimiento de los estándares mínimos profesionales de manera colaborativa. Esta fase implica una serie de acciones específicas:

### ***Inducción previa al acompañamiento en campo***

Antes de iniciar el acompañamiento en campo es esencial realizar una inducción previa a los policías acompañados, en este sentido, el supervisor de validación de competencias policiales, o en su ausencia el validador más experimentado, tiene la responsabilidad de organizar una reunión con los uniformados seleccionados. Durante esta sesión introductoria se exponen los objetivos del acompañamiento de manera clara y transparente, subrayando que el propósito principal es observar el comportamiento profesional en las actividades cotidianas.

La inducción no solo sirve para explicar los aspectos técnicos del procedimiento, sino también para transmitir el propósito principal detrás de esta iniciativa. Es fundamental enfatizar que el acompañamiento no busca señalar errores ni emitir juicios sobre el desempeño individual, sino más bien fomentar el crecimiento profesional y personal





de los participantes. Este enfoque constructivo permite que los policías perciban el acompañamiento como una oportunidad y no como una evaluación sancionatoria.

La reunión inicial es un espacio ideal para resolver dudas y generar confianza entre los participantes y los supervisores, la transparencia en la comunicación y el compromiso con el desarrollo institucional son pilares fundamentales para garantizar el éxito del acompañamiento.

### **Aplicación del instrumento de acompañamiento en campo**

Para la valoración en el acompañamiento en campo se utiliza un instrumento de heterovaloración el cual permite observar el desempeño de un uniformado partir de diferentes criterios o tareas<sup>16</sup>. La aplicación del instrumento, basado en la observación directa del policía, permite un análisis estructurado y confiable que facilita identificar aciertos y oportunidades de mejora.

### **Momento previo: preparación y logística**

Antes de iniciar el acompañamiento en campo, es fundamental realizar una socialización detallada con los supervisores y validadores, este momento, liderado por el grupo de diseño de estándares y metodologías del Centro de Estándares, asegura que todos los involucrados comprendan el uso del instrumento de heterovaloración, la rúbrica de valoración y el diligenciamiento del informe final.

Es importante precisar que, dentro de esta etapa preparatoria, se llevan a cabo ejercicios prácticos con una duración mínima de cuatro horas. Estos simulacros permiten a los validadores y supervisores familiarizarse con escenarios reales, registrar ineducación y analizar los datos obtenidos. Paralelamente, se establecen canales de comunicación para reportar mejoras al procedimiento, promoviendo una retroalimentación constante; asimismo, el jefe del Grupo de Articulación y Despliegue, las Unvac o su equivalente notifican a las unidades seleccionadas para el procedimiento, emiten el acto administrativo correspondiente y verifican que los validadores cuenten con los recursos logísticos necesarios para el acompañamiento en campo.



**Durante el procedimiento:** el formato de heterovaloración es un instrumento estructurado que permite observar y documentar el desempeño de los uniformados frente a los estándares mínimos profesionales. Estos estándares abarcan ocho categorías fundamentales, cada una con descripciones claras e indicadores medibles que se califican en una escala de cuatro niveles; no se cumple (0), inconsistente (1), en desarrollo (2) y eficiente (3).

---

<sup>16</sup> La heterovaloración en competencias laborales es un proceso de validación en el cual una persona o un grupo externo a un individuo (por ejemplo, un supervisor, un colega o un evaluador designado) valora las competencias, habilidades y desempeño laboral de dicho individuo. Este tipo de evaluación se utiliza para obtener una perspectiva objetiva sobre el rendimiento y las capacidades de un trabajador en su entorno laboral.

Este formato incluye casillas específicas para registrar habilidades, destrezas, conocimientos y desempeño observados durante el acompañamiento. La matriz de conocimiento y desempeño actúa como eje principal para garantizar que las observaciones sean válidas y útiles, facilitando así un análisis integral del comportamiento del uniformado en situaciones reales (ver formato de heterovaloración).



**Impacto del proceso:** la aplicación sistemática de este instrumento de heterovaloración fortalece la calidad del servicio policial y fomenta una cultura de mejora continua dentro de la institución, al identificar fortalezas y áreas de oportunidad, se pueden implementar acciones correctivas y formativas que contribuyan al desarrollo profesional de los uniformados y, en última instancia, a una mejor atención a la ciudadanía.



**La heterovaloración:** es una característica del instrumento de evaluación utilizado en el acompañamiento en campo, toda vez que está diseñado para documentar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos profesionales y permite realizar observación directa del desempeño de los uniformados durante la atención de los motivos de policía.

Entre algunas de las ventajas de la heterovaloración se destacan:

- **Reducción de sesgos:** al incorporar diversas perspectivas y metodologías, se minimizan las posibles influencias subjetivas que podrían surgir en una evaluación única.
- **Fomento de la reflexión:** los evaluados tienen la oportunidad de analizar su propio proceso de aprendizaje, lo que contribuye a un desarrollo más consciente y autónomo.
- **Mejora continua:** este enfoque permite identificar tanto las áreas de mejora como los puntos fuertes promoviendo un crecimiento constante.

### **Características esenciales para la observación en el acompañamiento en campo**

La observación es fundamental para garantizar la calidad de la estrategia, por tanto, los validadores de competencias policiales que realicen el acompañamiento deben cumplir con una serie de características esenciales que aseguren la objetividad, utilidad y relevancia. A continuación, se detallan los aspectos clave que deben considerarse en este tipo de observación:

1. **Objetividad:** la objetividad es un principio indispensable en la observación del acompañamiento en campo, el validador debe evitar cualquier tipo de sesgo o juicio de valor, enfocándose en una evaluación precisa y neutral. La objetividad garantiza que los resultados sean confiables y útiles para la toma de decisiones.



- 2. Cuantificación:** el proceso de observación debe incluir un componente de cuantificación, el instrumento utilizado debe permitir recopilar datos que posteriormente serán utilizados para impulsar mejoras tanto a nivel profesional como organizacional.
- 3. Contextualización:** es imprescindible que el validador comprenda el contexto en el que se desarrolla el acompañamiento en campo, esto incluye conocer las características específicas de la zona de atención y observar cómo el uniformado desempeña sus funciones en ese entorno. La contextualización permite una valoración más ajustada a la realidad, considerando factores externos que pueden influir en el desempeño del policía.
- 4. Conocimiento de los instrumentos a utilizar:** el validador debe estar apropiado del instrumento utilizado durante la observación, así como la matriz de conocimiento y desempeño, lo que le permitirá transversalizar ambos elementos al momento de realizar su valoración, asegurando que las observaciones sean coherentes y alineadas con los objetivos.
- 5. Matriz de conocimiento y desempeño:** la matriz de conocimiento y desempeño es una herramienta clave para evaluar las habilidades, destrezas y conocimientos del uniformado observado, el validador debe tener total entendimiento de esta matriz para realizar una valoración objetiva.
- 6. Seguridad operacional:** por último, los validadores deben priorizar la seguridad operacional durante el acompañamiento en campo, esto implica adoptar medidas de protección personal y garantizar la seguridad del personal policial acompañado.

### **Componentes del formato de heterovaloración:**

El formato está compuesto por ocho estándares mínimos profesionales, cada uno acompañado de una descripción detallada que facilita su comprensión. Para evaluar el cumplimiento de estos estándares, se utiliza una escala de medición que clasifica el desempeño en cuatro niveles:

**Tabla 11.** Componentes del formato de heterovaloración

Nivel	Escala	Desempeño	Descriptor
1	0	No se demuestra	No demuestra el estándar mínimo profesional en el desarrollo de la actividad de policía, no aplica las competencias; esto se debe a la ausencia de las habilidades o destrezas, así como del conocimiento y desempeño.
2	1	Inconsistente	Aplica incorrectamente el estándar mínimo profesional, mostrando un desempeño deficiente y fuera de la competencia, lo que evidencia falta del conocimiento y desempeño.

Nivel	Escala	Desempeño	Descriptor
3	2	En desarrollo	Aplica de manera gradual el estándar mínimo profesional de manera correcta; cumple con los lineamientos generales, pero aún no alcanza la aplicación en el dominio total de la competencia.
4	3	Eficiente	Cumple con el estándar, su desempeño destaca en su aplicación, demostrando ejecución que contribuye a la mejora del servicio de policía.

Nota: tabla propia del autor.

Ahora bien, el formato de heterovaloración se presenta como una herramienta diseñada para facilitar evaluaciones objetivas y transparentes, su principal propósito es combinar la simplicidad en su uso con la precisión necesaria para obtener resultados claros y confiables, y su enfoque estructurado permite que el proceso evaluativo sea eficiente sin perder rigor, beneficiando tanto a quienes evalúan como a quienes son evaluados.

**Figura 6.** Estructura del formato de heterovaloración

The figure displays two versions of a hetero-evaluation form. The left version is a detailed form titled 'PROCESAMIENTO DE ACOMPAÑAMIENTO DE CAMPO' with a header for 'POLICIA NACIONAL'. It includes fields for 'Nombre', 'Código', 'Fecha', and 'Hora'. The main body is a table with 7 rows, each representing a competency. Each row has a 'Competencia' column, a 'Resultado' column, and a 'Puntuación' column. The right version is a simplified form with a header for 'POLICIA NACIONAL' and a table with 7 rows, each representing a competency. It has a 'Competencia' column and a 'Puntuación' column. Below the table is a section for 'Observaciones'.

Nota: figura propia del autor.



### Uso del formato de heterovaloración:

En el estándar uno (1) se hace énfasis en la combinación de habilidades y conocimientos. Por ejemplo, si un funcionario demuestra la (H) Habilidad y Destreza #3 junto con el Conocimiento y Desempeño D, que corresponde a la capacidad para asesorar y orientar, se debe diligenciar de esta manera:

**Tabla 12.** Uso del formato de heterovaloración

H1	A B C
H2	A B C D E F G
H3	A B C D E F ✓
H4	A B C D E

Nota: tabla propia del autor.

Al verificar la tabla de ponderación se evidencia que en Estándar uno (1) Escala uno (1) Habilidades y destrezas uno -dos (1-2) indica que la escala a marcar es:

1	Realizar la atención a las personas promoviendo la comunicación asertiva en el marco de la actividad de policía	0	1	2 ✓	3
---	---	---	---	-----	---

**Ejemplo 2:** al momento de observar que el funcionario en el estándar siete (7) aplica el conocimiento y desempeño como por ejemplo H22-M. Titular del Uso de la fuerza,



H23-B. Comportamientos contrarios a la convivencia relacionados con la tranquilidad, H24-E. Mediación policial, H25-E. ¿El arma de fuego o similares, munición y explosivos son encontrados en porte o tenencia?, H25-K. Uso de la fuerza, así:

H14	A B C D E F G
H15	A B C D E F G
H16	A B C D E F
H17	A B C D
H18	A B C
H19	A B C D E F G H I J K L M N
H20	A B C D E F G H
H21	A B C D E F
H22	A B C D E F G H I J K L M ✓
H23	A B C D E ✓
H24	A B C D E ✓
H25	A B C D E F G H I J K L M N ✓
H26	A B C D E F

Al verificar la tabla de ponderación se evidencia que en Estándar siete (7) Escala uno (1) Habilidades y destrezas (4-8) indica que la escala a marcar es:

7	Aplicar los procedimientos de policía de conformidad con el marco normativo vigente	①	②	③
---	---	---	---	---

La escala de medición permite una valoración flexible, informando el cumplimiento en una escala Likert entre 0, 1, 2 y 3, estableciendo puntos de corte porcentuales definidos y demostrar el cumplimiento de los estándares mínimos profesionales.

### **Rúbrica de calificación**

La rúbrica es un instrumento de calificación que permite jerarquizar los desempeños de los evaluados a través de descriptores que establecen diferentes niveles de rendimiento; cuya función principal es facilitar la interpretación de ineducación cuantitativa para objetivar las calificaciones en los procesos de acompañamiento en campo.

La rúbrica es tradicionalmente reconocida como el marco de referencia principal en la evaluación educativa, formativa y de competencias, fomenta la objetividad, estandarización y, lo más importante, la definición de conceptos transparentes y equitativos en el proceso de observación.



Es por ello por lo que la implementación de rúbricas proporciona a los validadores una comprensión sistemática y detallada de los criterios de evaluación, lo que, a su vez, contribuye a un proceso de observación más eficiente, alineado con los objetivos institucionales. La rúbrica, al permitir traducir resultados cuantitativos en valoraciones cualitativas, ofrece una perspectiva o visión más amplia y significativa sobre el desempeño en relación con las competencias policiales requeridas.

La adopción de la rúbrica en el desarrollo del acompañamiento en campo permite:

- Contar con una herramienta de calificación para interpretar los resultados de la observación en campo.
- Comprender el rendimiento del personal uniformado en diferentes niveles de la competencia a demostrar.
- Promover la objetividad en las observaciones al establecer descriptores claros y específicos.
- Diferenciar las poblaciones observadas para emprender acciones de mejoramiento y clasificar los niveles de competencia de los uniformados.

**Tabla 13.** Rúbrica de calificación

E. Cualitativa	No se demuestra	Inconsistente	En desarrollo	Eficiente
E. Cuantitativa	0 % - 40 %	41 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % - 100 %
Descriptores	No demuestra el estándar mínimo profesional en el desarrollo de la actividad de policía, no aplica las competencias; esto se debe a la ausencia de las habilidades o destrezas, así como del conocimiento y desempeño.	Aplica incorrectamente el estándar mínimo profesional, mostrando un desempeño deficiente y fuera de la competencia, lo que evidencia falta del conocimiento y desempeño.	Aplica de manera gradual el estándar mínimo profesional de manera correcta; cumple con los lineamientos generales, pero aún no alcanza la aplicación en el dominio total de la competencia.	Cumple con el estándar, su desempeño destaca en su aplicación, demostrando ejecución que contribuye a la mejora del servicio de policía.

Nota: tabla propia del autor.

### **Contingencias durante la heterovaloración**

El acompañamiento en campo es una herramienta clave para evaluar el desempeño de los funcionarios de policía en situaciones reales, sin embargo, existen circunstancias atípicas que pueden dificultar o incluso imposibilitar la correcta observación. Estas situaciones, denominadas contingencias, requieren un adecuado manejo para garantizar

la continuidad del procedimiento y asegurar la integridad tanto del personal policial como de los validadores<sup>17</sup>.

Las contingencias se dividen en cinco (5) categorías principales, cada una con características específicas y protocolos de actuación:

- 1. Insuficiencia en la observación (situación eventual):** esta situación ocurre cuando no se presentan suficientes motivos de policía que permitan recolectar ineducación relevante. En estos casos, el validador puede utilizar preguntas semiestructuradas para evaluar las competencias del saber y del saber hacer, alineándose con los indicadores establecidos en la heterovaloración.
- 2. Necesidades del servicio:** se relacionan con hechos imprevistos o ajenos a la planificación que obligan a modificar transitoriamente el acompañamiento en campo. En caso de presentarse esta contingencia, el validador debe justificar esta modificación mediante un comunicado oficial e informar al jefe directo para garantizar la transparencia y el cumplimiento de los procedimientos.
- 3. Insuficiencia de los elementos:** los recursos materiales, técnicos y tecnológicos son esenciales para el óptimo desempeño policial, si estos elementos básicos no están disponibles, los validadores no deben realizar el acompañamiento hasta que se garantice su provisión.
- 4. Finalización del acompañamiento en campo:** el acompañamiento se realiza durante el turno asignado, pero si el funcionario policial debe llevar a cabo un procedimiento de judicialización, el validador debe continuar con la observación hasta dar por concluido el motivo de policía.
- 5. Afectación en la observación (situación crítica):** en casos donde la seguridad de la patrulla esté comprometida debido a una amenaza latente, el validador debe intervenir conforme al protocolo establecido por la Policía Nacional, priorizando la reducción de riesgos y reprogramando la observación.

Durante el acompañamiento en campo es esencial que los validadores estén atentos al estado emocional del funcionario policial, si se identifican señales que sugieran necesidad de apoyo emocional, se debe informar al policía sobre la disponibilidad de la ruta ¡Háblame! Línea de apoyo emocional (DISAN) 018000-910588. Este servicio asegura que los funcionarios puedan acceder a herramientas de apoyo inmediatas, promoviendo su bienestar y un desempeño efectivo.

Con todo, las contingencias en el acompañamiento en campo representan desafíos que requieren una respuesta estructurada y adaptativa, la correcta clasificación y

---

<sup>17</sup> Las contingencias policiales se refieren a situaciones imprevistas o emergencias que requieren la intervención de las fuerzas del orden para mantener la seguridad pública y el orden social. Estas contingencias pueden variar en naturaleza y gravedad, y pueden incluir desde incidentes menores hasta crisis significativas que amenazan la seguridad de la comunidad.



manejo de estas situaciones no solo garantiza la continuidad del procedimiento, sino también la seguridad y bienestar del personal involucrado.

### **Monitoreo y evaluación continua del procedimiento**

El monitoreo y la evaluación continua son elementos clave para garantizar la eficacia y calidad en el proceso de validación de competencias policiales. Se establece un marco claro de responsabilidades y acciones que permiten mantener un control constante sobre las actividades realizadas por los validadores en campo.

Al asignar al supervisor de validación de competencias policiales la responsabilidad de realizar seguimiento a los validadores que realizan el acompañamiento en campo, se garantiza un control de calidad constante en el proceso. Asimismo, la capacidad del supervisor para identificar áreas de mejora y proponer a nivel central ajustes al procedimiento refleja un compromiso con la mejora continua.

### **Tabulación de resultados**

La tabulación de resultados constituye un proceso esencial dentro del acompañamiento en campo, toda vez que permite transformar la ineducación recolectada en datos útiles para el análisis y la toma de decisiones. Esta tabulación garantiza la consolidación de los registros, facilitando así la identificación de aciertos y oportunidades de mejoras tanto individuales como institucionales. La tabulación de resultados, promueve los siguientes pasos:

- 1. Recolección de datos en campo:** los validadores que realizan el acompañamiento en campo utilizan un instrumento previamente definido para documentar el desempeño observado de los uniformados; la precisión y objetividad son aspectos claves ya que deben asegurar que los datos reflejen fielmente las acciones y comportamientos observados.
- 2. Revisión y consolidación preliminar:** una vez finalizado el ciclo de acompañamiento, el supervisor de validación o quien esté a cargo de esta tarea debe revisar y consolidar los datos recolectados, este paso busca identificar inconsistencias, errores u omisiones que puedan afectar la calidad del análisis posterior. La revisión exhaustiva garantiza que la ineducación sea completa y confiable, permitiendo una base sólida para las etapas subsiguientes.
- 3. Tabulación de la ineducación:** la tabulación es un proceso detallado que organiza los datos recolectados en categorías específicas. Entre los elementos fundamentales que se registran, se encuentran:

**Identificación del participante:** incluye grado, nombres y apellidos, identificación, cargo, ubicación del acompañamiento en campo, edad y escolaridad.

**Observaciones directas:** se documentan los comportamientos observados y la retroalimentación proporcionada para la mejora.

**Evaluación de desempeño:** se asignan puntuaciones basadas en los estándares mínimos profesionales.

Este registro sistemático facilita el acceso a la ineducación y su posterior análisis.

- 4. Análisis de los resultados:** con los datos tabulados y validados, se procede al análisis para identificar patrones y tendencias; este momento no solo permite evaluar el cumplimiento de los estándares establecidos, sino también determinar acciones concretas para mejorar el desempeño. El análisis se centra en tres aspectos principales:
- 5. Fortalezas:** aquellos elementos que se ejecutan correctamente y que pueden servir como ejemplos de buenas prácticas.
- 6. Acciones de mejora:** áreas donde se han identificado deficiencias o comportamientos que necesitan corrección.
- 7. Recomendaciones:** propuestas específicas basadas en los hallazgos obtenidos.

### ***Elaboración del informe:***

El supervisor de validación tiene la responsabilidad de estructurar un informe claro y orientado a la toma de decisiones. Este documento debe incluir:

- Descripción del procedimiento y metodología utilizada: se detallan las herramientas y técnicas aplicadas durante el acompañamiento en campo.
- Resultados del acompañamiento: se presentan los hallazgos obtenidos, evidenciando fortalezas y áreas de mejora.
- Conclusiones y recomendaciones: se analizan los resultados para proponer acciones concretas.
- Acciones sugeridas para la mejora continua: van orientadas a optimizar las actividades policiales y promover el desarrollo institucional.

Este informe debe ser conciso, bien fundamentado y alineado con los objetivos estratégicos de la evaluación.

### ***Revisión y aprobación del informe***

Una vez elaborado, el informe es revisado por el superior inmediato, este paso asegura que los resultados estén en sintonía con los objetivos planteados y que las recomendaciones sean viables. Posteriormente, el documento es remitido al jefe de la unidad básica de validación y/o al jefe de articulación y despliegue para su aprobación final.





## **Notificación de los resultados**

Tras la aprobación, los resultados consolidados son notificados a las áreas correspondientes, entre las que se encuentran:

- Direcciones u oficinas asesoras: para implementar acciones correctivas en procedimientos estandarizados, mejorar la doctrina institucional o suplir necesidades logísticas.
- Metropolitanas o departamentos de policía: para sugerir mejoras en la prestación del servicio, basadas en el análisis realizado.

Este paso es crucial para garantizar que las recomendaciones lleguen a los responsables para su implementación.

## **Seguimiento de las recomendaciones**

El seguimiento tiene como propósito verificar que las acciones propuestas se ejecuten correctamente, esto puede incluir nuevos acompañamientos en campo para evaluar el impacto de las medidas adoptadas. La continuidad en este proceso fomenta una cultura de mejora continua y refuerza la efectividad institucional.

## **Reporte de resultados**

La Unidad de Validación de Competencias Policiales, o quien haga sus veces, desempeña un papel crucial en el fortalecimiento de las acciones de mejora en la institución. Tras el acompañamiento, se elabora informes detallados que incluyen tablas de datos y observaciones técnicas, estos documentos son remitidos mediante comunicación oficial al jefe del Grupo de Articulación y Despliegue, quien se encarga de recibir y gestionar la ineducación para su posterior análisis y aplicación en los procesos correspondientes.

Por otro lado, el jefe del Centro de Estándares tiene la responsabilidad de compartir las acciones de mejora identificadas durante el acompañamiento, estas recomendaciones son enviadas, también por comunicación oficial, a los directores, comandantes y jefes de oficinas asesoras, quienes tienen la tarea de implementar dichas mejoras en sus respectivos ámbitos. Este enfoque garantiza que los hallazgos obtenidos en campo se integren en las estrategias institucionales.

Es importante destacar que, cuando las necesidades del proceso lo requieran, se puede incluir en las mesas de trabajo a la Dirección Logística y Financiera (Dilof) y a la Dirección de Talento Humano (DITAH), estas direcciones desempeñan un papel fundamental al coordinar los recursos materiales, técnicos y tecnológicos necesarios para la prestación del servicio policial. Asimismo, aseguran que el talento humano requerido esté disponible y capacitado para cumplir con las demandas del servicio.

La articulación entre estas unidades y direcciones refleja un enfoque integral hacia la mejora continua dentro de la institución policial, la coordinación efectiva entre los componentes logísticos y humanos permite que los recursos disponibles sean utilizados de manera óptima, facilitando el cumplimiento de las funciones policiales.

Con todo lo descrito, se puede concluir que el Centro de Estándares de la Policía Nacional de Colombia, fundamentado en la Ley 2179 de 2021, ha implementado estrategias innovadoras para profesionalizar el servicio policial y fortalecer la confianza ciudadana. Entre sus iniciativas destaca el acompañamiento en campo, una metodología basada en la observación directa del desempeño policial en contextos reales. Esta estrategia permite verificar la aplicación de los estándares mínimos profesionales, identificar áreas de mejora y promover un desarrollo continuo de las competencias policiales; a través de fases como la planeación, el desarrollo, la tabulación de resultados y el reporte final, se asegura un análisis integral que combina datos cuantitativos y cualitativos.

Asimismo, la heterovaloración, como herramienta primordial, reduce sesgos y fomenta una evaluación objetiva, mientras que la rúbrica de calificación facilita la interpretación de los resultados obtenidos, además, el acompañamiento en campo contempla contingencias que garantizan la seguridad operativa y emocional del personal policial participante en el acompañamiento.

Por último, los informes generados tras el acompañamiento en campo son fundamentales para la toma de decisiones estratégicas y la implementación de acciones de mejoras. Este enfoque integral refuerza el compromiso de la Policía Nacional con la excelencia, adaptándose a las demandas sociales y fortaleciendo su rol como garante de seguridad y derechos ciudadanos.



# Referencias

- ChileValora. (2024). *Guía de evaluación y certificación de competencias laborales*. Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. <https://chilevalora.gob.cl/wp-content/uploads/2024/12/Guia-de-Evaluacion-y-Certificacion-2024.pdf>
- CONOCER. (2020). *Guía para la certificación de mis competencias*. Concejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. [https://conocer.gob.mx/contenido/transparencia/2019/adq/PADACONOCER\\_2020.pdf](https://conocer.gob.mx/contenido/transparencia/2019/adq/PADACONOCER_2020.pdf)
- Congreso de la República de Colombia. (2021). *Ley 2179 de 2021, 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://www.cerlatam.com/wp-content/uploads/2022/01/LEY-2179-DEL-30-DE-DICIEMBRE-DE-2021.pdf>
- Corporación Latinobarómetro. (2018). *Latinobarómetro 2018*. Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe. [https://www.latinobarometro.org/latdocs/INFORME\\_2018\\_LATINOBAROMETRO.pdf](https://www.latinobarometro.org/latdocs/INFORME_2018_LATINOBAROMETRO.pdf)
- Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación (ICFES). (2018). *Guía introductoria al diseño centrado en evidencia*. <https://www.icfes.gov.co/documents/39286/14030789/1.+Guia+introdutoria+al+Dise%C3%B1o+Centrado+en+Evidencias.pdf>
- Marín Cuéllar, Sierra Pineda y Ramírez Chaparro. (2023). *Estándares mínimos profesionales policiales: aporte a la profesionalización del cuerpo de policía colombiano*. Editorial de la Dirección de Educación Policial de Colombia. <https://doi.org/10.22335/EDNE.101>
- Ministerio de Defensa Nacional. (27 de julio de 2023). *Resolución número 2374 de 2023. Por la cual se reglamentan los estándares mínimos profesionales para*

la Policía Nacional y se dictan otras disposiciones. <https://es.scribd.com/document/694050046/RESOLUCION-N-2374-DEL-27-07-2023-Reglamento-de-estandares-minimos-profesionales-para-la-PONAL>

Ministerio de Defensa Nacional. (15 de mayo de 2024). *Resolución número 1524 de 2024. Por la cual se establecen las competencias funcionales para la Policía Nacional y se dictan otras disposiciones.* <https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/resolucion%201524%20del%202024%20por%20la%20cual%20se%20establecen%20la%20competencias%20funcionales%20para%20la%20PONAL.pdf>

Ministerio de Defensa Nacional. (15 de mayo de 2024). *Resolución número 1528 de 2024. Por la cual se expide el Reglamento de Doctrina de la Policía Nacional de Colombia.* <https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/20.%20Resolucion%201528%20del%2015052024%20Reglamento%20de%20Doctrina%20Policia%20Nacional%20de%20Colombia.pdf>

Ministerio de Defensa Nacional. (29 de agosto de 2024). *Resolución número 2994 de 2024. Por la cual se establece la Validación de Competencias Policiales para el personal de estudiantes que adelantan programas de educación profesional policial inicial.* [https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/RESOLUCION%202994%20DEL%202908202420240913\\_09221476.pdf](https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/RESOLUCION%202994%20DEL%202908202420240913_09221476.pdf)

Ministerio de Defensa Nacional. (5 de marzo de 2025). *Resolución número 00582 de 2025. Por la cual se establece los parámetros de la validación de competencias policiales funcionales para el personal uniformado de la Policía Nacional.* <https://www.studocu.com/co/document/politecnico-grancolombiano/cultura-politica-y-sociedad/resolucion-00582-del-05032025-0327-250405-091110/123949087>

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (2013). *Instructivo para la planeación y construcción de ítems e indicadores de evaluación de competencia laboral.* <https://es.scribd.com/document/317925587/Instructivo-Para-La-Construccion-de-Items-e-Indicadores-de-Evaluacion-de-Competencias-Laborales-1>

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (2018). *Guía para evaluar y certificar competencias laborales.* <https://es.scribd.com/document/427781873/Guia-para-Evaluar-y-Certificar-Competencias-Laborales-V5-1-docx-pdf>

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (2024). *Instructivo para la recolección de evidencias de conocimiento, desempeño y producto.* <https://es.scribd.com/document/878358817/GCC-I-003-Instructivo-Para-La-Recoleccion-de-Evidencias-de-Conocimiento-Desempeno-y-Producto>

La impresión de esta publicación fue realizada por la Imprenta Nacional de Colombia utilizando tintas formuladas con base en aceite de soya, consideradas más respetuosas con el medio ambiente. Los papeles utilizados están fabricados a partir de fibras alternativas (no maderables), como el bagazo de caña de azúcar, los cuales son biodegradables, reciclables, inodoros e inocuos. Además, se emplearon planchas para la impresión offset destacadas por su capacidad para reducir el consumo de agua y productos químicos durante el proceso. Estas decisiones reflejan el firme compromiso de la Imprenta Nacional con la adopción de prácticas responsables y ecológicas en la industria de la impresión en Colombia, contribuyendo activamente a la preservación del medio ambiente.



[www.imprenta.gov.co](http://www.imprenta.gov.co)

PBX (0571) 457 80 00

Carrera 66 No. 24-09

Bogotá, D. C., Colombia

X @ G d f **imprentanacol**





[www.policia.gov.co](http://www.policia.gov.co)