

**¿CÓMO FORTALECER EL PROCESO DE INCORPORACIÓN EN LA POLICIA
NACIONAL?**

PATRICIA MANTILLA GALVIS

CÓDIGO 2501031

**DAVID MENDOZA BELTRAN
ASESOR DE INVESTIGACION**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
DIRECCION DE POSTGRADOS
ESPECIALIZACIÓN CONTROL INTERNO
BOGOTÁ - 2016**

RESUMEN

La policía Nacional, es un entidad de carácter civil que tiene como función la seguridad de los ciudadanos, por lo tanto requiere de personal capacitado y de confianza que cumpla con el servicio policial, de acuerdo a las diferentes especialidades integradas en la entidad. Por lo tanto, realiza un proceso de selección e incorporación de personal, teniendo en cuenta las necesidades de servicios, salidas ocupacionales y el presupuesto otorgado para realizar la convocatoria. En cumplimiento de este proceso se realizan las etapas d soporte, eliminatorias y de clasificación, donde se inicia con la divulgación de la convocatoria, venta de carpetas a los aspirantes, valoraciones médicas, odontológicas, psicológicas, estudios socio-familiar, estudios de seguridad y consejo de admisiones, esto a fin de elegir al personal apto para inicial formación en el nivel directivo y ejecutivo.

Durante el proceso se realiza seguimientos a los aspirantes para analizar las conductas y competencias, esto a fin de evitar deserción en la formación y que el personal escogido realmente posea habilidades de liderazgo, resolución de conflictos, adaptabilidad, trabajo en equipo, excelentes elaciones interpersonales, disposición y compromiso al servicio comunitario.

Palabras Claves: selección, incorporación, seguridad, competencias laborales.

ABSTRACT

The National Police is a civilian entity whose function is the security of citizens therefore requires trained personnel and trusted that meets the police service, according to different specialties integrated entity. Therefore, it performs a process of selection and incorporation of staff, taking into account the needs of services, occupational outlets and the budget allocated for the call. In compliance with this process steps d support, qualifying and qualifying, which begins with the release of the call, sales folders applicants, medical, dental, psychological assessments, studies social and family safety studies are conducted and admissions board, this in order to choose the suitable personnel for initial training in managerial and executive level.

During the process monitoring applicants is performed to analyze behaviors and skills, this in order to avoid dropping out in training and staff chosen actually possess leadership skills, conflict resolution, adaptability, teamwork, excellent interpersonal elations, willingness and commitment to community service.

Keywords: selection, integration, security, labor skills.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como base el análisis del proceso de selección e incorporación de personal de la Policía Nacional, en cumplimiento de sus objetivos enmarcados dentro de la constitución Política y normas legales. Teniendo en cuenta que el talento humano es el capital más importante dentro de la entidad, que de acuerdo a las habilidades y competencias identificadas en los aspirantes, se logrará elegir personal apto, que contribuirá al desarrollo del servicio policial satisfactoriamente.

Por ello, se analiza el proceso de protocolo institucional expresado en la resolución 3546 de 26 de septiembre de 2012, detectando falencias considerables en los procedimientos, por carencia de objetividad, transparencia e independencia, por lo tanto se presentan recomendaciones que ayuden para mejorar el proceso de incorporación, de tal forma que la entidad pueda minimizar riesgos y a su vez cumplir con su direccionamiento estratégico que beneficie a los uniformados y a la sociedad.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La selección e incorporación de personal de la Policía Nacional, hace referencia al conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente cualificados y capacitados de ocupar los niveles directivos y ejecutivos en la institución, que reúne un sistema de información, mediante el cual se divulga y ofrece al mercado de talento humano las oportunidades de ingreso que pretende cubrir las necesidades de las vacantes.

Para llevar a cabo este proceso se requiere de gran compromiso, responsabilidad y planificación que permita escoger la persona más idónea para ocupar el cargo, de acuerdo a las especificaciones del mismo, sin embargo se observa un proceso de selección e incorporación ineficiente, teniendo en cuenta que constantemente se presentan diversos cambios dentro de la institución, materializándose en renuncias o despidos debido a la carencia de habilidades, competencias o valores éticos que inciden en la presentación de fraudes, como se ha observado en los últimos tiempos, perjudicando notablemente el buen nombre de la entidad.

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a la globalización y el entorno se espera que el talento humano cada vez se capacite y especialice, a fin de que se pueda lograr estabilidad laboral que contribuyan al logro de objetivos institucionales y mejoramiento de calidad de vida de los uniformados y sus beneficiarios.

Para cumplir con las políticas y direccionamiento se requiere que la institución encargada de realizar el proceso de selección e incorporación planifique acertadamente, que permita escoger adecuadamente personal apto que ocupará el cargo, esto a fin de evitar reproceso que implique utilización de recursos económicos y de tiempo. Así mismo, se necesita que los funcionarios encargados realicen el análisis de las habilidades, competencias comportamentales, sociales, relaciones interpersonales, que practiquen organizada y transparentemente los estudios de seguridad que permitan disminuir el riesgo de fraude y corrupción, evitando la materialización de los mismos.

¿CÓMO FORTALECER EL PROCESO DE INCORPORACIÓN EN LA POLICIA NACIONAL?

La Constitución Política de Colombia de 1991, menciona en el Artículo 218, La Ley organizará el cuerpo de policía. La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz. La Ley determinará su régimen de carrera, prestacional y disciplinario. (p. 74)

Hay que mencionar, además que la Policía Nacional se encuentra adscrita al Ministerio de Defensa, su objetivo principal es afianzar la convivencia y garantizar la seguridad ciudadana. Como contribución a su direccionamiento estratégico requiere planta de personal que asegure el cumplimiento de funciones acorde con lo planificado, por tal motivo la administración de talento humano realiza un proceso de incorporación anual teniendo en cuenta las vacantes, salidas ocupacionales, necesidades del servicio y el presupuesto otorgado, esto a fin de determinar la cantidad de personas que se requieren y el costo que implica. Así mismo, identificar al personal uniformado que cumpla con las competencias y perfiles requeridos en las diferentes especialidades del servicio policial.

De acuerdo a la resolución 2050 de 15 de junio de 2007, en la Policía Nacional, la Unidad encargada de direccionar y desarrollar las políticas de incorporación es la Dirección de

Incorporación, contando para este propósito con el apoyo de las Direcciones de: Sanidad, Dirección Nacional de Escuelas, Dirección de Talento Humano y la Dirección Administrativa y Financiera, dada las misiones particulares de cada una de ellas y de las demás Unidades policiales, comprometidas con el desarrollo del modelo de gestión humana por competencias. (p.

4). Dentro de las funciones Dirección de Incorporación encontramos las siguientes:

1. Coordinar los procesos de selección e incorporación del personal uniformado y no uniformado para la Policía Nacional de Colombia, de acuerdo con los parámetros establecidos en la ley.
2. Coordinar con las Direcciones de la Policía Nacional, la selección del personal requerido para los procesos de formación, las especialidades del servicio policial y el servicio militar de acuerdo con el perfil y competencias definidas.
3. Coordinar con la Dirección de Reclutamiento Control y Reservas del Ejército Nacional la selección de los Auxiliares Bachilleres y de Policía de acuerdo con la planta autorizada anualmente.
4. Dirigir el proceso de selección desarrollado por las regionales de incorporación, de acuerdo con los parámetros establecidos en el Protocolo de selección e incorporación y la normatividad vigente.

5. Coordinar con la Dirección de Sanidad, la designación permanente de profesionales y apoyo logístico necesario para el desarrollo de las valoraciones y calificaciones de la capacidad psicofísica de los aspirantes, en cada una de las convocatorias.
6. Coordinar con la Dirección de Talento Humano el número de aspirantes a seleccionar en cada una de las categorías según la planta autorizada anualmente.
7. Promover y acompañar la formulación de proyectos de inversión y desarrollo tecnológico, que permitan dar respuesta a las necesidades de ésta Dirección y del proceso de selección e incorporación.
8. Coordinar con la Oficina de Comunicaciones Estratégicas de la Policía Nacional, las diferentes campañas de divulgación a nivel Nacional.
9. Desarrollar la Política y Objetivos de Calidad de la Policía Nacional.
10. Desarrollar y estandarizar los procedimientos de los procesos misionales, gerenciales y de soporte de la unidad, debidamente articulada con la metodología definida por la Policía Nacional.
11. Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley, los reglamentos o la naturaleza de la dependencia.

Por consiguiente la Dirección de incorporación (DINCO), es la unidad encargada de garantizar que el proceso se cumpla con los requisitos establecidos de acuerdo a sus directrices y funciones mencionadas anteriormente. En desarrollo de este proceso se realizan una serie de actividades que se encuentran implícitas en las etapas de regulación, identificadas como de soporte, clasificatorias y eliminatorias. La etapa de soporte garantiza que el proceso de selección e incorporación funcione adecuadamente; la etapa eliminatoria hace referencia a los diferentes requisitos que deben cumplir los aspirantes para continuar en el proceso; y finalmente la etapa clasificatoria que contribuirán en seleccionar el perfil adecuado para el servicio policial.

Según lo citado en la Resolución 01140 de 2002 “Por la que se determinan las especialidades en la Policía Nacional, en su artículo 6, expresa el concepto de Especialidad del servicio de policía; es aquella función policial asignada a una unidad o grupo, cuya ejecución requiere de conocimientos, aptitudes y habilidades específicas dadas su naturaleza y que se realiza en apoyo de la misión institucional para complementarla o asegurar su efectividad. En su artículo 7, Organización para el servicio; para el cumplimiento de la misión constitucional y legal, la Policía Nacional contará con las siguientes especialidades: aeroportuaria, antidisturbios, antinarcóticos, antisequestro y extorsión, antiterrorismo, antiexplosivos, carabineros, carreteras o vial, fiscal y aduanera, fluvial, guía canino, inteligencia, medio ambiente, Policía Judicial, portuaria, Protección a dignatarios e instalaciones, protección a menores, tránsito urbano, turismo.

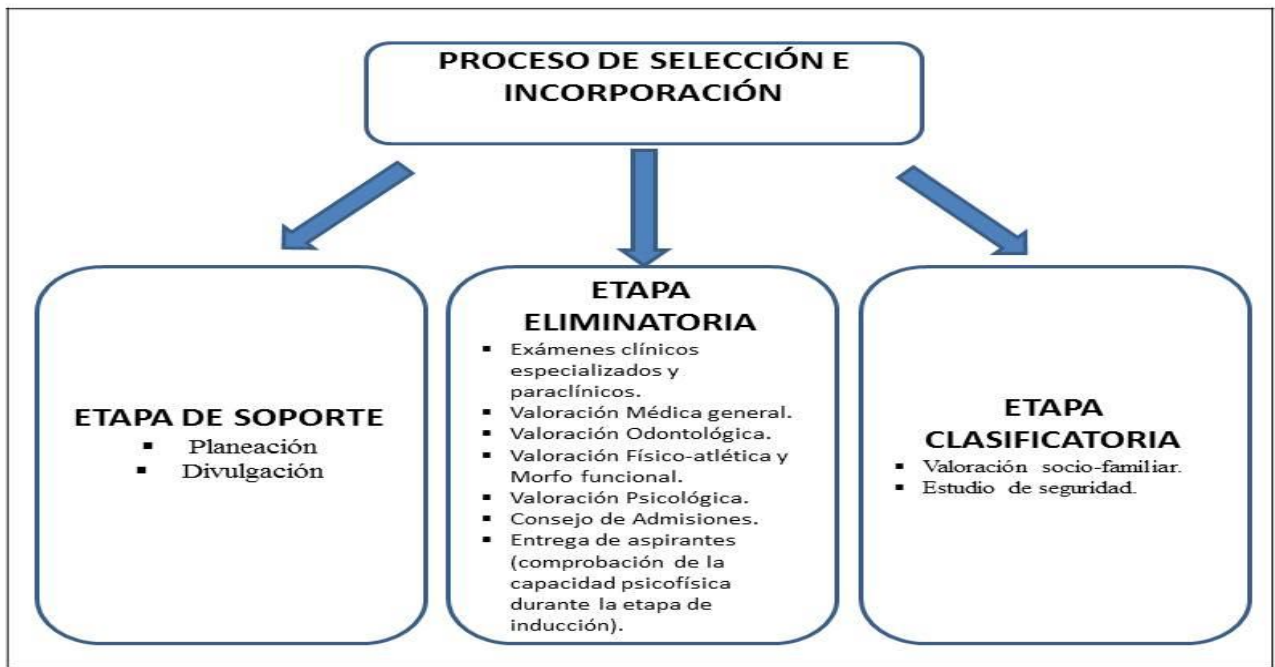


Figura 1. Etapas proceso de selección e incorporación de la Policía Nacional
Fuente Propia

En la figura anterior se observa las diferentes actividades que se desarrollan en cada una de las etapas, que permitirán tomar decisiones para la incorporación de personal idóneo, proceso que inicia con la divulgación de la convocatoria, inscripción y venta de carpetas, valoraciones y exámenes médicos, finalizando con valoración socio-familiar y estudios de seguridad. A continuación se analizará el procedimiento relacionando la acción que se ejecuta en cada una de las fases.

1. **Divulgación:** Es la etapa que inicia el proceso, donde se da apertura a la convocatoria a través de los diferentes medios de comunicación, teniendo en cuenta los criterios definidos para la presentación del aspirante al nivel Directivo o ejecutivo.

2. **Inscripción:** de acuerdo a la aceptación de la convocatoria los aspirantes se acercarán a los diferentes sitios de incorporación para iniciar el proceso, que consiste en:
 - a. **Charla de Inducción:** Para dar a conocer el proceso de la convocatoria.
 - b. **Venta de carpetas:** la venta se realiza a los aspirantes que cumplen con los requisitos solicitados en la convocatoria.
 - c. **Recepción de documentos:** deben diligenciarse los formatos de la carpeta y entregar los documentos de forma completa, de lo contrario no será recibida.

Según lo estipulado en la resolución 3546 del 26 de septiembre de 2012, la Dirección de Sanidad apoyará en forma permanente con el Talento Humano, recursos técnicos y financieros para el desarrollo de las valoraciones médica, odontológica y psicológica del proceso de selección, garantizando que se cumplan dentro de los estándares de calidad exigidos.

Según lo aprobado por la Dirección General, a través del instructivo 00070 del 2005, la Dirección de Sanidad coordinará el levantamiento de la información relacionada con el requerimiento mínimo de profesionales en cada una de las Regionales de Incorporación, para el desarrollo de las valoraciones médica, odontológica y psicológica, dentro de los parámetros de tiempo determinados; adoptando estrategias que permitan destinar a estas unidades en forma permanente y con dedicación exclusiva el personal y los recursos para la dotación de los consultorios, aprovechando para este propósito los recursos que el proceso genera anualmente por concepto de los exámenes médicos, odontológicos, entrevista psicológica y exámenes de

laboratorio. Esta información debe quedar incluida en el plan anual de necesidades y en el de compras de la Dirección de Sanidad. (p. 33)

Es necesario recalcar que la Dirección de sanidad se encuentra encargada de direccionar el proceso de valoraciones de los aspirantes, quienes asignará los profesionales idóneos para llevar a cabo las valoraciones, quienes deberán registrar en el formato de “resultado de valoraciones” las observaciones, puntaje y concepto definitivo de cada valoración a cada aspirante manteniendo organizado el expediente de cada uno, a fin de analizar de las personas interesadas quienes cumplen de lleno los requisitos y puedan continuar con el proceso de incorporación.

3. **Exámenes clínicos especializados y paraclínicos:** realización de exámenes de laboratorio contratado, para verificación de las condiciones de salud, se archiva al proceso de selección.
4. **Valoración médica general:** se valora al candidato en cuanto al estado físico, signos vitales, antecedentes médicos, con el fin de establecer su estado de salud.
5. **Valoración odontológica:** evaluación del estado oral de los interesados.
6. **Valoración físico-atlética y morfo funcional:** evalúa la capacidad física de los aspirantes a la convocatoria (flexibilidad, milla, abdominales, pechadas, barra fija).
7. **Valoración psicológica:** analiza el estado emocional, comportamental y cognoscitivo de cada uno de los solicitantes.

8. **Calificación de la capacidad psicofísica:** se analiza las valoraciones y los exámenes médicos, psicológicos, odontológicos por el médico de medicina laboral de la Dirección de sanidad.
9. **Valoración socio-familiar:** para conocer la estructura familiar, aspectos comportamentales, sociales, financieros, interpersonales, para la obtención de la información se realiza una visita domiciliaria, donde se utilizará técnica como la observación y formatos para la recolección de datos.
10. **Estudio de seguridad:** este proceso inicia con la validación de cada uno de los documentos de identidad, mediante el uso del internet ingresando a las páginas como la registraduría, distrito militar. Adicionalmente se verifican antecedentes del aspirante y su núcleo familiar, en la procuraduría, contraloría y policía, en desarrollo de la Ley 962 del 2005 (ley antitrámites). En relación a la verificación de la parte académica y experiencia se corrobora con cada una de las entidades relacionadas. Los estudios de seguridad aplicados con calidad, permiten seleccionar a una persona competente para el nivel al cual se está presentando, a su vez disminuir el fraude y la corrupción en la institución. Dentro del marco de competencias se encuentran relacionadas algunas características que se deben de tener en cuenta en el momento del proceso de incorporación que garanticen la calidad del servicio policial, tales como:
 - ✓ Relaciones interpersonales.
 - ✓ Adaptabilidad a diversas situaciones
 - ✓ Disposición y compromiso del servicio comunitario
 - ✓ Liderazgo
 - ✓ Trabajo en equipo

- ✓ Resolución de conflictos
- ✓ Aprendizaje continuo
- ✓ Condiciones físicas
- ✓ Efectividad en el cumplimiento del servicio

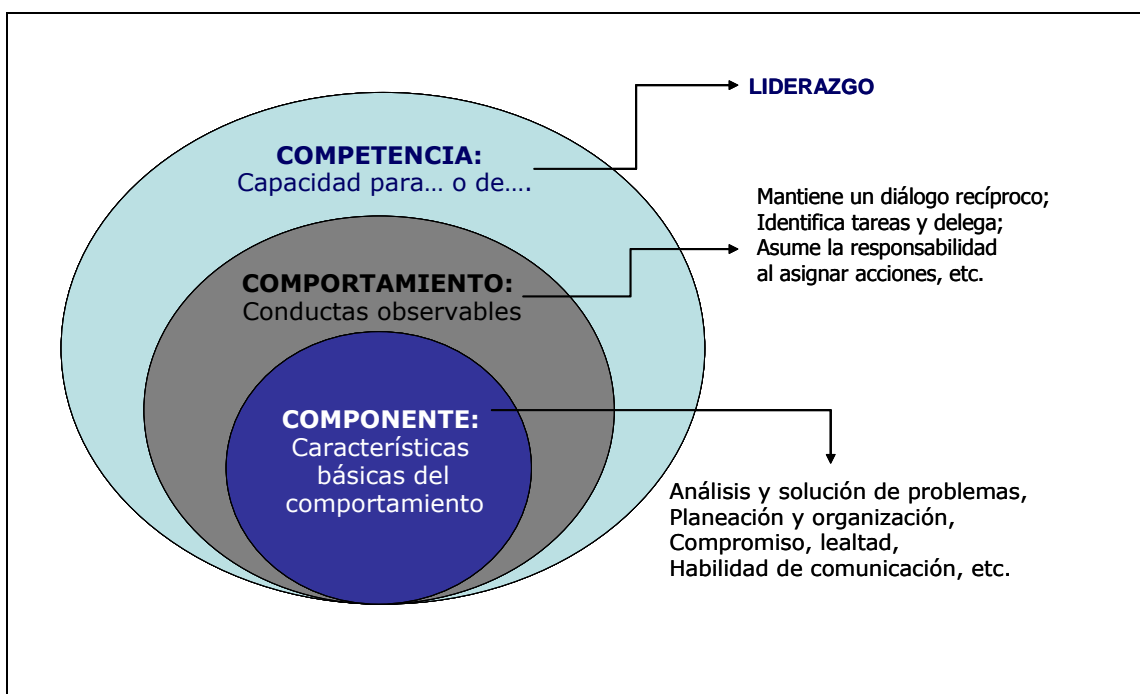


Figura 2. Enfoque conceptual de competencias laborales.

Fuente. Protocolo de Selección e Incorporación para la Policía Nacional

Las competencias laborales deben estar implícitas en el personal de la policía Nacional en todos los niveles, garantizando que el personal seleccionado presente habilidades y competencias comportamentales, laborales, excelentes relaciones interpersonales, resolución de conflictos, que contribuirán a la consecución de la planeación estratégica de la institución, lo que se verá

reflejado en el servicio policial que presté a la comunidad de acuerdo al área o dependencia que sea asignado.

11. **Consejo de Admisiones:** De acuerdo a la resolución 3546 del 26 de septiembre de 2012, el consejo de admisiones es un equipo interdisciplinario de carácter decisorio encargado de desarrollar la valoración integral de los aspirantes, de acuerdo a los resultados obtenidos en las diferentes etapas del proceso de selección e incorporación, es presidido por el Director de Escuela, en cuya jurisdicción se encuentre la Regional de Incorporación y participaran en él, el Jefe de la Regional de Incorporación, el oficial comandante de la Compañía que ingresa y los profesionales que participaron en el proceso de selección. En todas las Regionales a excepción de la de Cadetes, se debe realizar un Consejo Regional de Admisiones a los aspirantes que se presenten a las convocatorias para curso de oficial, antes de ser presentados al Consejo de Admisiones de la Escuela de Cadetes General Santander y tiene las mismas facultades otorgadas al Consejo de Admisiones. (p. 79)

Es necesario recalcar que el consejo de Admisiones es el grupo encargado de confirmar las competencias del aspirante, que permitan seleccionar entre el personal apto a los que perfilen exitosamente para el servicio policial.

12. **Entrega de aspirantes a las Escuelas de formación:** Una vez se selecciona el personal idóneo para pertenecer a la institución, se publicará el listado y notificará a cada uno de los seleccionados, expresando que el proceso finaliza cuando se confirme la capacidad

psicofísica, durante la etapa de inducción, donde podrá matricularse y formalizar el proceso de formación policial.

13. **Seguimiento de estudiantes:** Una vez inician el proceso de formación policial, continúa el seguimiento a los estudiantes para validar que los seleccionados cumplen realmente con las capacidades psicofísicas, comportamentales, académicas, esto a fin de evitar deserciones, por lo cual se emplearan acciones de mejora y seguimiento que permitan fortalecer los procesos de selección, incorporación y formación policial.

El jefe de cada regional debe garantizar que el proceso se realiza de forma organizada y transparente, teniendo en cuenta la normatividad legal vigente para la incorporación de personal a la Policía Nacional, además que los funcionarios a cargo cumplen con el perfil, condiciones, objetividad e independencia, que no exista conflictos de interés de lo contrario el proceso se vería alterado, respetar el protocolo de selección que permita elegir personal altamente calificado, validando la información mediante las valoraciones a cada aspirante y evidenciando en los formatos establecidos por la Policía Nacional.

Debido a lo anterior la institución debe implementar un proceso de selección riguroso, acompañado de estudios de seguridad o los también llamado de confiabilidad, que consisten en realizar un proceso que garantice que la persona que se está postulando presenta información verídica y que sus conductas no afectarán a la entidad.

Actualmente se ha visto a la Policía Nacional vinculada en diferentes actos de corrupción y fraude, que han perjudicado notablemente la reputación de la institución, lo cual ha hecho que la sociedad pierda la confianza en la entidad, de esta manera son juzgados y criticados por las acciones ilícitas de algunos integrantes. El objetivo de creación de la Policía Nacional, es garantizar los derechos mínimos de los ciudadanos, protegiendo la vida, integridad, bienes, seguridad y confianza, sin embargo los riesgos se han materializado debido a la carencia de valores y principios, controles deficientes tanto en el proceso de incorporación como en el proceso de formación en las diferentes especialidades que existen.

Por ello, es importante realizar estudios de seguridad con calidad, que permitan elegir al personal competente para el nivel presentado, a su vez disminuir actividades ilícitas que repercuten en la institución. De acuerdo al análisis realizado al protocolo de selección e incorporación de la Policía Nacional existe un procedimiento completo y de forma compleja, que de cierta manera se cumple en su totalidad, teniendo en cuenta que se realizan las etapas que se establecen de acuerdo a la normatividad legal. Sin embargo dentro del proceso hay deficiencias, presentándose conflicto de intereses, donde figuran los padrinos que intervienen para que sus familiares, amigos o conocidos puedan ingresar a las filas de la entidad, evitando que el proceso se desarrolle con transparencia y objetividad.

Aunado a ello, en los últimos periodos se realizó convocatorias donde el objetivo era incorporar un sinnúmero de patrulleros que integraran la institución, teniendo en cuenta que el

personal existente no era suficiente para atender las necesidades de la sociedad, por tal motivo se incumplen medidas de seguridad, desviando el proceso de incorporación que garantice la idoneidad y competencias de los aspirantes, ingresando a la entidad personal con carencia de habilidades y principios.

Lamentablemente el país se encuentra inmerso en una guerra de poderes, de beneficios donde los altos mando son los beneficiados, los mandos medios y bajos de una u otra manera deben asumir las consecuencias, es allí donde se han ido desmejorando las condiciones laborales, incumpliendo con las directrices y los objetivos para el cual fue creado la Policía Nacional. Como factor primordial dentro de cada uno de los proceso se encuentra la ética profesional, es un elemento que no solo aplica en las organizaciones, pues lo vemos inmerso en nuestro entorno, por lo tanto es importante tener claridad de que es lo que queremos, a donde vamos, sin olvidar los valores que adquirimos desde temprana edad. Por lo anterior siempre debemos implementar controles, realizar seguimientos teniendo en cuenta que el ser humano puede cambiar sus conductas por diversos factores de motivación, procesos, funciones y períodos, vulnerando el código de ética profesional, algo que es innato al ser humano y cuando existe la motivación o la oportunidad pueden presentarse actividades ilegales que comprometen a las personas y a la institución, trayendo como consecuencia la pérdida de confianza, reputación, empleo, patrimonio, libertad, amigos y familia, como ha sido el caso de diversos miembros que pertenecen a la institución.

Por otra parte, es importante que el proceso de selección e incorporación se realice por una entidad externa a la institución, donde se tenga en cuenta las diferentes valoraciones médicas y odontológicas a los aspirantes, el estudio socio-familiar y estudios de seguridad, que permitan a los profesionales involucrados ser más objetivos, independientes sin tener que verse afectados por intereses propios o particulares.

Más aún, debe realizarse seguimiento constante al personal, porque el individuo puede vulnerar sus principios y valores, cometiendo acciones que afecten a la Institución, pues para que todo funcione con transparencia, es importante que el ser humano adquiera compromisos y responsabilidades, pero también derechos y que estos no sean vulnerados, cuando hay claridad y equidad, puede fluir a favor de todos. Los principios y valores deben fortalecerse cada vez más, implementado dentro de la entidad estrategias que permitan visualizar las conductas del personal, siendo equitativos en las condiciones laborales, pero sin exceder en prevendas que conlleven a realizar actos ilícitos a fin de obtenerlas.

Cuando hablamos de fraude hacemos referencia al engaño que realizan las personas para obtener privilegios, valiéndose de estrategias que contribuyan a cumplir su objetivo. El fraude existe desde el principio de la humanidad, es la forma más antigua de conseguir beneficios a los que no se tiene derecho, basado inteligencia, creatividad y viveza del ser humano” (Vargas, 2013).



Figura 3. Tipología del Fraude

Fuente. Ernst & Young

En la figura anterior se observa los diferentes tipo de fraude que se pueden presentar, dentro de la organización, que al no tenerse los debidos controles y monitoreo en cada una de los procedimientos se cristalizan repercutiendo en la entidad. Al analizar el triángulo de fraude, se percibe que el personal vinculado carece de carácter y se deja influenciar, debido a las condiciones laborales que no son equitativas, a la ambición, el deseo de mejorar su calidad de vida, o porque debe cumplir órdenes a los superiores y por temor de ser destituido no comunica la situación. Adicionalmente, no existen controles en cada uno de los procedimientos que garanticen la transparencia del mismo. Por lo anterior debe designarse funciones e implementar

controles que permitan prevenir, detectar y mitigar riesgos en cada área permitiendo el mejoramiento continuo y logrando que la sociedad vuelva a creer en la Policía Nacional como garante de sus derechos, de lo contrario cada vez se aumentarán este tipo de fraudes, lo que podría conllevar a la desaparición de la institución. Además, con el proceso de paz firmado recientemente ente el Estado y las FARC, se deben crear nuevas políticas del proceso de selección e incorporación, teniendo en cuenta que existe desmovilización de los mismos donde puede contribuir a fortalecer la institución, o al contrario incidir en la supresión de la Policía Nacional.

CONCLUSIONES

Después de haber analizado el proceso de incorporación de la Policía Nacional, el cual es adelantado por la dirección de Incorporación (DINCO) en conjunto con las direcciones asignadas, se observó que cumple con los requisitos que se encuentran registrados en el protocolo de selección e incorporación expresados en la resolución 3546 de 26 de septiembre de 2012, sin embargo presenta falencias en cuanto a objetividad e independencia en el momento de desarrollarse las valoraciones a los aspirantes, debilitando de esta manera los procedimientos establecidos, trayendo como consecuencia personal no calificado y con conductas no deseadas.

Adicionalmente carece de controles que permitan prevenir y detectar los riesgos, lo que ha conducido a la materialización de los mismos, siendo un elemento predominante la falta de principios y valores, lo que ha llevado a la realización de actividades ilícitas, perjudicando notablemente la institución. Por lo tanto, es importante que se establezca dentro de las políticas que el proceso de incorporación sea realizado por entidades externas, donde se establezcan controles y seguimiento en cada una de las etapas que contribuyan al objetivo institucional.

REFERENCIAS

Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 218. La Ley organizará el cuerpo de policía.

Presidencia de la República, 2000, Decreto 1791. Por el cual se modifican las normas de carrera del personal de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales y agentes de la Policía Nacional.

Presidencia de la República, 2002, Resolución 1140. Por la que se determinan las especialidades en la Policía Nacional

Presidencia de la República, 2007, Resolución 2050. Por la cual se define la estructura orgánica interna y se determinan las funciones de la Dirección de Incorporación.

Presidencia de la República, 2007, Resolución 1071 “Protocolo de Selección e Incorporación para la Policía Nacional”.

Presidencia de la República, 2012, Resolución 3546 “Protocolo de Selección e Incorporación para la Policía Nacional”.