POLICÍA METROPOLITANA DEL VALLE DE ABURRÁ

Medellín,

1. DEFINICIÓN O IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD Y ANALISIS DEL SECTOR

1.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DEL OBJETO

PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN COMO TRABAJADOR SOCIAL PARA LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN No. 6.

CLASIFICACIÓN UNSPSC	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE
80111621	Servicios de recursos humanos	Servicios de personal temporal	Servicios temporales de recursos humanos

1.2 VALOR ESTIMADO

El valor estimado para el presente proceso corresponde a la suma de veintinueve millones cuatrocientos sesenta y tres mil doscientos sesenta y seis pesos moneda legal ($29.463.266.00); discriminado así:

ÍTEM	UNIDAD DE DESTINO	DESCRIPCIÓN	CANT	VR UNIT	VALOR TOTAL
DEPARTAMENTO DE POLICÍA ANTIOQUIA – DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN RUBRO - OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS - 02-02-02-008-03 RECURSO 16 - RESOLUCION DE APROPIACION 00002 DEL 01/01/2022					
1	DEANT-DINCO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN COMO TRABAJADOR SOCIAL PARA LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN No. 6.	1	$29.463.266.00	$29.463.266.00
TOTAL					$29.463.266.00

Valor discriminado:

ÍTEM	UNIDAD DE DESTINO	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	CANT	VR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	DEANT-DINCO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN COMO TRABAJADOR SOCIAL PARA LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN No. 6.	mes	10	2.686.620,00	26.866.200,00
			días	29	89.554,00	2.597.066,00
TOTAL						$29.463.266.00

1.3 CERTIFICACIÓN PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES, GASTOS DE FUNCIONAMIENTO

Plan Anual de Adquisiciones No. 26 del 21 de enero de 2022.

DEPARTAMENTO DE POLICÍA ANTIOQUIA – DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN
RECURSO 16
VALOR: $ 29.463.266.00

1.4 CLASE DE CONTRATO

Contrato de Prestación de Servicios Profesionales (numeral 3º del artículo 32 Ley 80 de 1.993)

1.5 PERFIL Y CALIDAD DE LOS PROPONENTES

PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN COMO TRABAJADOR SOCIAL PARA LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN No. 6:

Persona natural, de nacionalidad colombiana, con formación académica como profesional en trabajo social.

1.6 IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD Y JUSTIFICACIÓN

i. Justificación del origen de la necesidad

El proceso de Selección del Talento Humano es considerado como el primer eslabón de la cadena en la administración

del capital humano, a partir del cual se generan procesos de formación y ubicación laboral, para garantizar un desempeño exitoso de sus integrantes en función de la seguridad y convivencia pública, por lo cual la Dirección de Incorporación ha avanzado con las exigencias y necesidades de la sociedad colombiana, fortaleciendo día a día el proceso de selección, con altos niveles de calidad, cobertura, confidencialidad y transparencia, generando un significativo impacto institucional, teniendo en cuenta que la efectividad del servicio de policía depende del compromiso del Talento Humano que ingresa a la institución, en especial de jóvenes con vocación y sentido de pertenencia para la labor policial.

La búsqueda del Talento Humano con vocación, ha planteado a la Dirección de Incorporación grandes desafíos como punto de partida para visionar a largo plazo, el futuro del proceso de selección de la Policía Nacional, bajo el marco del Plan Estratégico Institucional "Colombia Bicentenaria, Seguridad con Legalidad 2019-2022" y el proceso de Modernización y Transformación Institucional – MTI, esta unidad ha generado diferentes acciones potenciales que permitirán el desarrollo de una ruta con enfoque diferencial de la ejecución del proceso, a fin de elegir los mejores aspirantes con los valores, virtudes y principios rectores de la profesión policial, que desean realizar su proyecto de vida en la institución, expresando su liderazgo con excelencia profesional y capacidad de transformación social.

Con el propósito de contribuir al mejoramiento de las condiciones de convivencia y seguridad ciudadana y fortalecer la confiabilidad institucional, la Dirección de Incorporación encamina sus esfuerzos al logro del objetivo misional de seleccionar el mejor Talento Humano para la Policía Nacional, que reúna el perfil y las competencias requeridas para el hombre y la mujer policía que conlleven a una mejor prestación del servicio de policía, sobre la base de un trabajo que permita encontrar motivos de desarrollo personal, familiar e institucional, acorde a los lineamientos contemplados en la Resolución No. 03684 del 08/08/2017 "Por la cual se adopta el Protocolo de Selección de Talento Humano para la Policía Nacional" en las convocatorias a oficial, patrullero, cursos especializados del servicio policial, direcciones especializadas, personal no uniformado y auxiliar de policía durante la vigencia 2021-2022; bajo este contexto, la Regional de Incorporación No. 6, es la responsable de la ejecución del proceso misional de segundo nivel de Seleccionar el Talento Humano para la Policía Nacional en la jurisdicción de la Región de Policía No. 6 y dentro este proceso es necesario realizar la valoración sociofamiliar, la cual se encuentra establecida para los aspirantes a ingresar a las escuelas de formación de la Policía Nacional y a la vez hace parte de una de las valoraciones clasificatorias establecidas en la Resolución No. 03684 del 08/08/2017.

En aras de cumplir con lo establecido en la Resolución No. 03684 del 08/08/2017 "Por la cual se adopta el Protocolo de Selección de Talento Humano para la Policía Nacional", es imperioso realizar la contratación de un profesional en trabajo social, como responsable de la valoración sociofamiliar a aspirantes a ingresar a la Policía Nacional, de acuerdo a los siguientes parámetros:

VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR

FINALIDAD: Evaluar la funcionalidad familiar del aspirante desde el análisis de sus aspectos familiares, socio-económicos, proyección institucional y evaluación general a través del desarrollo de la valoración socio-familiar, basado en los criterios establecidos, con el fin de generar un concepto cualitativo y cuantitativo de ajuste o no ajuste al perfil solicitado por la Institución.

Esta valoración es de carácter clasificatorio, por lo tanto, se podrá realizar desde la inscripción hasta antes del consejo de admisiones, de acuerdo con el cronograma de cada convocatoria.

DESARROLLO DE LA VALORACIÓN: La valoración requiere ser desarrollada en tres etapas, con el fin de facilitar la realización de un adecuado diagnóstico del aspirante y su núcleo familiar, así:

- Etapa I: corresponde a la planeación previa a la valoración sociofamiliar.
- Etapa II: es la ejecución mediante un trabajo de campo con la herramienta de la visita domiciliaria, con el objetivo de recolectar datos en el entorno a estudiar.
- Etapa III: es la conclusión de la valoración donde se desarrolla el concepto cualitativo y cuantitativo, a fin de emitir un concepto integral de acuerdo a los criterios de ajuste al perfil. Por último, se sistematiza los resultados y se realiza la devolución del formato al expediente.

ii. Conveniencia de la compra

Se hace necesaria la contratación de un (1) profesional en trabajo social para la ejecución de la valoración sociofamiliar de los aspirantes a ingresar a la Policía Nacional en las convocatorias oficial, patrullero, cursos especializados del servicio policial y personal no uniformado.

iii. Oportunidad de la Compra

Los servicios se solicita ser contratados en **ENERO DEL AÑO 2022**, antes de que entre en vigencia la Ley de Garantías, periodo para el cual fueron proyectados en el plan anual de adquisiciones de la Policía Metropolitana del Valle de Aburra, sin embargo, su **ejecución se plantea realizar a partir del mes de FEBRERO** de la misma vigencia, haciendo uso del

elemento de "Acta de Inicio" y de esta manera tener una mayor oportunidad y cobertura en tiempo para cubrir las necesidades del proceso de Investigación. Por otra parte, toda vez que se cuenta con el presupuesto dentro del Plan Anual de Adquisiciones, para la contratación respectiva.

iv. **Medios para satisfacer la necesidad**
Teniendo en cuenta el certificado (anexo 3), expedido por la señora Mayor SANDRA MILENA PEDROZA MACHADO, Jefe Grupo de Talento Humano DEANT, certifica que consultado el Sistema de Administración del Talento Humano (SIATH) y verificada la planta de personal no se cuenta con el personal idóneo uniformado o no uniformado, que reúna tanto el perfil profesional, académico y de experiencia requerido para la realización de servicios profesionales en trabajo social para esta unidad, por tal razón la forma de resolver la necesidad es mediante la contratación de este servicio.

2. ANTECEDENTES ADMINISTRATIVOS DEL PROCESO

Si bien la Policía Metropolitana del Valle de Aburrá no cuenta con antecedentes de contratación de este tipo, se pudo encontrar antecedentes de otras unidades de la Policía Nacional, las cuales celebraron contratos de prestación de servicios con objeto similar al del presente proceso, así:

ENTIDAD	NÚMERO Y FECHA DEL CONTRATO	OBJETO	ACIERTOS	PROBLEMAS
POLICÍA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	74-7-10057-21 -01/10/2021	Prestación de servicios como apoyo a la gestión – profesional universitario – trabajo social	Cumplimiento de las obligaciones del contratista	No se registran
UNIDAD PRESTADORA DE SALUD ANTIOQUIA	102-7-20053-21 – 11/03/2021	Prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión como trabajadora social	Cumplimiento de las obligaciones del contratista	No se registran
DEPARTAMENTO DE POLICÍA CESAR	23-7-10020-21 – 30/06/2021	Prestación de servicios profesionales como trabajador (a) social para la valoración socio-familiar de la Unidad Básica de Incorporación Cesar, de acuerdo a las funciones que se encuentran descritas en la Resolución No. 03684 del 08/08/17 - proceso de selección del Talento Humano para la Policía Nacional	Cumplimiento de las obligaciones del contratista	No se registran

3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE SOPORTAN LA MODALIDAD DE SELECCIÓN

CONTRATACION DIRECTA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN, en desarrollo de la normatividad vigente, artículo 2, numeral 4, Literal h) de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 que establece: **contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a personas naturales,** que a la letra dice:

"*Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.*
Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la Entidad Estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.

La Entidad Estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos."

4 CRITERIOS DE SELECCIÓN

4.1 ESPECIFICACIONES TÉCNICAS MÍNIMAS

Los factores de verificación técnicas están descritos en el Anexo No. 2 del presente estudio previo, las cuales son de obligatorio cumplimiento.

4.2 COMPETENCIA DE LOS CONTRATISTAS

4.2.1 NIVEL DE EDUCACION O NIVEL ACADEMICO

Con el fin de garantizar la idoneidad, el profesional deberá presentar título profesional como trabajador social, recibido en una entidad educativa debidamente reconocida ante el Ministerio de Educación.

*Información debe contar con la constancia de idoneidad y experiencia (Formato No. 1)

4.2.2. EXPERIENCIA

De acuerdo a lo establecido en la Resolución No. 125 del 08 de abril de 2020 "por la cual se fijan requisitos mínimos y honorarios para los Contratos de prestación de servicios de la Dirección de Sanidad", se requiere experiencia laboral superior a seis (6) meses

*Información debe contar con la constancia de idoneidad y experiencia (Formato No. 1)

4.2.3 HABILIDADES

De acuerdo con el perfil del profesional el contratista debe contar con habilidades en el manejo de Microsoft Office, herramientas informáticas, trabajo en equipo y habilidades comunicativas.

*Información debe contar con la constancia de idoneidad y experiencia (Formato No. 1)

5 CONDICIONES DEL CONTRATO

5.1 LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIOS

La prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión como trabajador social se realizará en la Regional de Incorporación No. 6 ubicada en la calle 111 A No. 64C-180 de la ciudad de Medellín o donde por necesidades del servicio sea requerido.

5.2 FORMA DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

La prestación del servicio se realizará en forma tracto sucesivo.

5.3 PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El plazo de ejecución del presente proceso de contratación será de diez (10) meses y veintinueve (29) días, contados a partir de la aprobación de la garantía única.

5.4 FORMA DE PAGO

La Policía Metropolitana del Valle de Aburra, pagará al contratista el total del valor de la factura y/o cuenta de cobro, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la presentación de la mismas, debidamente acompañada de recibido a satisfacción por parte del supervisor del contrato, el certificado de aportes parafiscales. Los pagos se efectuarán una vez la Dirección del Tesoro Nacional sitúe los correspondientes recursos, previo el cumplimiento del objeto contractual y cumplidos los demás trámites Administrativos y Fiscales vigentes a que haya a lugar. Acorde con el derecho a turno estipulado en Art. 19 ley 1150 de 2007 y la programación del plan anual de caja (PAC).

PARÁGRAFO PRIMERO: Si los documentos en referencia no se reciben dentro del plazo estipulado o que recibidos sean devueltos por la Policía Metropolitana del Valle de Aburra, por la inconsistencia, como la falta de información o mal diligenciado, la Policía Nacional – Metropolitana del Valle de Aburrá realizará el pago en el siguiente mes al que está programado el pago de dicha factura, siempre y cuando se hayan subsanado las observaciones y cumplido con el trámite documental solicitado.

El valor total de la factura deberá ser presentado en pesos colombianos discriminado los valores en forma individual de los bienes y/o servicios a adquirir si es del caso, incluyendo descuentos, impuestos o cualquier otro aspecto que pudiera afectarlos, de modo que los mismos constituyan precios finales y no puedan ser objeto de modificaciones.

En cumplimiento al artículo 19 de la ley 1150 de 2007 que a letra dice:

"Artículo 19. del derecho de turno. El artículo 4° de la Ley 80 de 1993, tendrá un numeral 10 del siguiente tenor.

Artículo 4°.

10. Respetarán el orden de presentación de los pagos por parte de los contratistas. Sólo por razones de interés público, el jefe de la entidad podrá modificar dicho orden dejando constancia de tal actuación.

Para el efecto, las entidades deben llevar un registro de presentación por parte de los contratistas, de los documentos requeridos para hacer efectivos los pagos derivados de los contratos, de tal manera que estos puedan verificar el estricto respeto al Derecho de Turno. Dicho registro será público.

Lo dispuesto en este numeral no se aplicará respecto de aquellos pagos cuyos soportes hayan sido presentados en forma incompleta o se encuentren pendientes del cumplimiento de requisitos previstos en el contrato del cual se derivan".

Para dar cumplimiento a la ley en mención a partir de la fecha para acceder a dicho turno deberán presentar en el Grupo contratos – analista de contratos – SILOG de la Policía Metropolitana del Valle de Aburrá ubicada en la calle 48 45-58 piso No 2, los siguientes Documentos: así;

- Formato constancia recibido a satisfacción código 2BS-FR-0045 ver. 2 (Diligenciado en su totalidad por parte del supervisor del contrato en cumplimiento de la resolución 00090 de 2018, donde certifique la conformidad de la entrega en los términos, condiciones y características técnicas establecidas en el contrato y sus anexos) coordinar con el supervisor del contrato.

- Facturas o cuenta de cobro originales. Deben cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 617 y 618 del estatuto tributario, decreto 1001 de 1997, articulo 17. Otros documentos equivalentes a la factura.

- Certificación aportes parafiscales vigente firmada por el representante legal o revisor fiscal. (se solicita verificar que en la certificación se mencione que durante los últimos seis (6) meses calendario legalmente exigibles, la empresa ha realizado el pago de los aportes al sistema de seguridad social y parafiscales exigidos por la ley").

- Planilla pago aportes parafiscales correspondientes al mes que se tramita el pago.

Para la cancelación del dinero se deben facilitar los documentos requeridos por la Policía Metropolitana del Valle aburra y este estará sujeto a los trámites administrativos y fiscales vigentes, conforme con los cupos del PAC, que autorice la Dirección del Tesoro Nacional y la Dirección General de la Policía Nacional, al derecho a turno y de acuerdo a la manera en que se sitúen los recursos correspondientes.

Si los documentos en referencia son devueltos por inconsistencias como la falta de información o mal diligenciamiento de los mismos, la Policía Metropolitana del Valle aburra, se obliga a la asignación nuevamente del turno, siempre y cuando se hubieren subsanado las observaciones y se haya cumplido con el trámite documental dentro del plazo que se indique.

Si el documento de recibido a satisfacción no ha sido bien elaborado o no se acompaña de los documentos que para cada caso se soliciten en esta contratación, los términos anteriores solo se empezarán a contar desde la fecha en que se entreguen los documentos corregidos desde el momento en que se haya aportado el último documento requerido para tal fin.

Todas las demoras que se presenten por estos conceptos serán responsabilidad del CONTRATISTA, quien no tendrá por ello derecho al pago de intereses de cualquier clase o compensación de ninguna naturaleza.

5.5 SUPERVISOR O INTERVENTOR DEL CONTRATO

El supervisor del contrato será el Jefe de la Regional de Incorporación No. 6 o quien haga sus veces, o quien con posterioridad designe la Policía Metropolitana del Valle de Aburrá, quien verificará la ejecución idónea y el cumplimiento del objeto del contrato de acuerdo con las funciones asignadas para el efecto de la Resolución No. 000090 del 15 de enero de 2018, el supervisor del contrato presentará los informes de supervisión con periodicidad mensual.

5.6 OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA

Las obligaciones del contratista se encuentran descritas en el Anexo No. 2 y No. 4 del presente estudio previo.

5.7 OBLIGACIONES DE LA POLICÍA NACIONAL

Las obligaciones de la Policía Nacional están descritas en el Anexo No. 5 del presente estudio previo.

6 FORMA Y PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN

La forma de adjudicación del presente proceso se efectuará en forma total de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1082 de 2015.

7 ESTIMACIÓN, TIPIFICACIÓN, ASIGNACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE GARANTÍAS.

De conformidad con lo indicado en el "Manual para la Identificación y Cobertura del Riesgo en los Procesos de Contratación (Versión 1)", publicado por la Agencia Nacional de Contratación – Colombia Compra Eficiente, la Resolución No. 04280 del 01/11/2013 Guía para la etapa de Planeación de los procesos de contratación de la Policía Nacional y el Manual de Contratación de la Policía Nacional, se diligencia la matriz de riesgos indicada en dichos manuales conforme a los lineamientos y metodologías allí expuestos, ver Anexos No. 6 y 6.1., donde se evidencia de acuerdo con la naturaleza del contrato y su cuantía, la estimación del riesgo.

8 ANEXOS

Son anexos del presente estudio previo, los siguientes documentos:
Anexo No. 1 Estudio de mercado

Anexo No. 2 Condiciones técnicas
Anexo No. 3 Certificación de la necesidad
Anexo No. 4 Obligaciones Generales del Contratista
Anexo No. 5 Obligaciones de la Policía Nacional
Anexo No. 6 Análisis del riesgo y la forma de mitigarlo
Formulario No.1 Constancia de idoneidad y experiencia – Jennyfer Restrepo Álvarez
Aviso de convocatoria
Propuesta o carta de ofrecimiento de servicios y documentos del oferente. (seleccionadas)
Acta No. 023 SUDIN-RINCO6 del 17/01/2022
Resolución No. 125 del 08/04/2020
Solicitud certificado de plan anual de adquisiciones
Certificación plan de adquisiciones
Expedición solicitud certificado de disponibilidad presupuestal

Mayor **JAYSON ANDRES ARBOLEDA GARZÓN**
Jefe Regional de Incorporación No. 6

Elaborado por: Intendente Jefe León Fernando Mejía Acevedo / Responsable Selección y Seguimiento RINCO6
Revisado por: Mayor Jayson Andrés Arboleda Garzón / Jefe RINCO 6
Revisado por: SI Orlando Villero Padilla, Grupo Asuntos Jurídicos MEVAL
Fecha elaboración: 17/01/2022
Ubicado: Disco E / Estudios Previos2022

ANEXO No. 1

ESTUDIO DE MERCADO

1. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

i. Justificación del origen de la necesidad

El proceso de Selección del Talento Humano es considerado como el primer eslabón de la cadena en la administración del capital humano, a partir del cual se generan procesos de formación y ubicación laboral, para garantizar un desempeño exitoso de sus integrantes en función de la seguridad y convivencia pública, por lo cual la Dirección de Incorporación ha avanzado con las exigencias y necesidades de la sociedad colombiana, fortaleciendo día a día el proceso de selección, con altos niveles de calidad, cobertura, confidencialidad y transparencia, generando un significativo impacto institucional, teniendo en cuenta que la efectividad del servicio de policía depende del compromiso del Talento Humano que ingresa a la institución, en especial de jóvenes con vocación y sentido de pertenencia para la labor policial.

La búsqueda del Talento Humano con vocación, ha planteado a la Dirección de Incorporación grandes desafíos como punto de partida para visionar a largo plazo, el futuro del proceso de selección de la Policía Nacional, bajo el marco del Plan Estratégico Institucional "Colombia Bicentenaria, Seguridad con Legalidad 2019-2022" y el proceso de Modernización y Transformación Institucional – MTI, esta unidad ha generado diferentes acciones potenciales que permitirán el desarrollo de una ruta con enfoque diferencial de la ejecución del proceso, a fin de elegir los mejores aspirantes con los valores, virtudes y principios rectores de la profesión policial, que desean realizar su proyecto de vida en la institución, expresando su liderazgo con excelencia profesional y capacidad de transformación social.

Con el propósito de contribuir al mejoramiento de las condiciones de convivencia y seguridad ciudadana y fortalecer la confiabilidad institucional, la Dirección de Incorporación encamina sus esfuerzos al logro del objetivo misional de seleccionar el mejor Talento Humano para la Policía Nacional, que reúna el perfil y las competencias requeridas para el hombre y la mujer policía que conlleven a una mejor prestación del servicio de policía, sobre la base de un trabajo que permita encontrar motivos de desarrollo personal, familiar e institucional, acorde a los lineamientos contemplados en la Resolución No. 03684 del 08/08/2017 "Por la cual se adopta el Protocolo de Selección de Talento Humano para la Policía Nacional" en las convocatorias a oficial, patrullero, cursos especializados del servicio policial, direcciones especializadas, personal no uniformado y auxiliar de policía durante la vigencia 2021-2022; bajo este contexto, la Regional de Incorporación No. 6, es la responsable de la ejecución del proceso misional de segundo nivel de Seleccionar el Talento Humano para la Policía Nacional en la jurisdicción de la Región de Policía No. 6 y dentro este proceso es necesario realizar la valoración sociofamiliar, la cual se encuentra establecida para los aspirantes a ingresar a las escuelas de formación de la Policía Nacional y a la vez hace parte de una de las valoraciones clasificatorias establecidas en la Resolución No. 03684 del 08/08/2017.

En aras de cumplir con lo establecido en la Resolución No. 03684 del 08/08/2017 "Por la cual se adopta el Protocolo de Selección de Talento Humano para la Policía Nacional", es imperioso realizar la contratación de un profesional en trabajo social, como responsable de la valoración sociofamiliar a aspirantes a ingresar a la Policía Nacional, de acuerdo a los siguientes parámetros:

VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR

FINALIDAD: Evaluar la funcionalidad familiar del aspirante desde el análisis de sus aspectos familiares, socio-económicos, proyección institucional y evaluación general a través del desarrollo de la valoración socio-familiar, basado en los criterios establecidos, con el fin de generar un concepto cualitativo y cuantitativo de ajuste o no ajuste al perfil solicitado por la Institución.

Esta valoración es de carácter clasificatorio, por lo tanto, se podrá realizar desde la inscripción hasta antes del consejo de admisiones, de acuerdo con el cronograma de cada convocatoria.

DESARROLLO DE LA VALORACIÓN: La valoración requiere ser desarrollada en tres etapas, con el fin de facilitar la realización de un adecuado diagnóstico del aspirante y su núcleo familiar, así:

- Etapa I: corresponde a la planeación previa a la valoración sociofamiliar.
- Etapa II: es la ejecución mediante un trabajo de campo con la herramienta de la visita domiciliaria, con el objetivo de recolectar datos en el entorno a estudiar.
- Etapa III: es la conclusión de la valoración donde se desarrolla el concepto cualitativo y cuantitativo, a fin de emitir un concepto integral de acuerdo a los criterios de ajuste al perfil. Por último, se sistematiza los resultados y se realiza la devolución del formato al expediente.

ii. Conveniencia de la compra

Se hace necesaria la contratación de un (1) profesional en trabajo social para la ejecución de la valoración sociofamiliar de los aspirantes a ingresar a la Policía Nacional en las convocatorias oficial, patrullero, cursos especializados del servicio policial y personal no uniformado.

iii. Oportunidad de la Compra

Los servicios se solicita ser contratados en **ENERO DEL AÑO 2022**, antes de que entre en vigencia la Ley de

Garantías, periodo para el cual fueron proyectados en el plan anual de adquisiciones de la Policía Metropolitana del Valle de Aburra, sin embargo, su **ejecución se plantea realizar a partir del mes de FEBRERO** de la misma vigencia, haciendo uso del elemento de "Acta de Inicio" y de esta manera tener una mayor oportunidad y cobertura en tiempo para cubrir las necesidades del proceso de Investigación. Por otra parte, toda vez que se cuenta con el presupuesto dentro del Plan Anual de Adquisiciones, para la contratación respectiva.

iv. Medios para satisfacer la necesidad

Teniendo en cuenta el certificado (anexo 3), expedido por la señora Mayor SANDRA MILENA PEDROZA MACHADO, Jefe Grupo de Talento Humano DEANT, certifica que consultado el Sistema de Administración del Talento Humano (SIATH) y verificada la planta de personal no se cuenta con el personal idóneo uniformado o no uniformado, que reúna tanto el perfil profesional, académico y de experiencia requerido para la realización de servicios profesionales en trabajo social para esta unidad, por tal razón la forma de resolver la necesidad es mediante la contratación de este servicio.

2. ANÁLISIS DE LA OFERTA

DESCRIPCIÓN MERCADO:

Teniendo en cuenta el perfil del profesional que se requiere por parte de la Regional de Incorporación No. 6 para la presente contratación, se analizó la demanda en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá de profesionales en trabajo social que cumplan los requisitos requeridos para el presente proceso de contratación.

a) ANÁLISIS DEL SECTOR

En el mercado nacional, especialmente en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, existen personas naturales con formación profesional en Trabajo Social, que poseen la experiencia en el ejercicio de su profesión y de acuerdo al objeto a contratar; si bien la Policía Metropolitana del Valle de Aburrá no cuenta con un acto administrativo que establezca los honorarios para este tipo de procesos, se tendrá en cuenta para este caso lo establecido en la Resolución No. 125 del 08 de abril de 2020 "por la cual se fijan requisitos mínimos y honorarios para los Contratos de prestación de servicios de la Dirección de Sanidad", por ser esta una unidad que hace parte de la Policía Nacional, siendo estos precios de referencia, por lo que el oferente se ajustará a los honorarios allí establecidos.

Se realiza el siguiente análisis de la información de las compras iguales y/o similares realizadas por la Policía Nacional y otras entidades estatales durante la vigencia 2021, toda vez que la Policía Metropolitana del Valle de Aburrá no tiene antecedentes contractuales similares al objeto del presente estudio previo, así:

DESCRIPCIÓN	VIGENCIAS 2021	2021	2021
MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA	Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión	Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión	Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión
NÚMERO Y OBJETO DEL CONTRATO	74-7-10057-21 - Prestación de servicios como apoyo a la gestión – profesional universitario – trabajo social	102-7-20053-21- Prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión como trabajadora social	23-7-10020-21- Prestación de servicios profesionales como trabajador (a) social para la valoración socio-familiar de la Unidad Básica de Incorporación Cesar, de acuerdo a las funciones que se encuentran descritas en la Resolución No. 03684 del 08/08/17 - proceso de selección del Talento Humano para la Policía Nacional.
VALOR DEL CONTRATO	$8.059.860,00 (honorarios resolución 125 DISAN)	$23.642.256,00 (honorarios resolución 125 DISAN)	$16.119.720,00 (honorarios resolución 125 DISAN)
FORMA DE PAGO- CONDICIONES DE PAGO ESTABLECIDAS	Mensualidades vencidas moneda legal colombiana.	Mensualidades vencidas moneda legal colombiana.	Mensualidades vencidas moneda legal colombiana.
COMPORTAMIENTO DE LOS CONTRATISTAS E IMPOSICIÓN DE SANCIONES	No se sancionó al contratista	No se sancionó al contratista	No se sancionó al contratista
LUGARES DE ENTREGA ACORDADOS	Grupo de Incorporación Santander	Unidad Prestadora de Salud Antioquia	Unidad Básica de Incorporación Cesar
VIGENCIA DEL CONTRATO (PLAZO DE EJECUCION)	3 meses	8 meses y 24 días	6 meses

1). LA OFERTA:

Que ofrece: Se encontraron profesionales en Trabajo Social, con experiencia en el ejercicio de su profesión superior a seis (6) meses, se revisaron las posibles ofertas y se realizó proceso de selección.

Quien lo ofrece: En el Área Metropolitana del Valle de Aburrá existe una gran demanda de profesionales en Trabajo Social, a quienes a través de convocatoria realizada por la Regional de Incorporación No. 6, se les difundió la presente oferta laboral, logrando recepcionar la hoja de vida de seis (6) profesionales a quienes se les aplicó un proceso de selección interno, con el fin de seleccionar al profesional que más se ajustara al perfil requerido y pueda desarrollar las actividades en la Regional de Incorporación No. 6.

Como lo entrega: La entrega de estos servicios se hará en la Regional de Incorporación No. 6, a través de la verificación hecha por el supervisor del contrato donde evidencie el cumplimiento de las especificaciones técnicas relacionadas con el servicio.

2). LA DEMANDA:

Quien más lo necesita: Este servicio es requerido por otras unidades descentralizadas de la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional, que no posean en su planta de personal profesional con formación en el área de trabajo social,

los cuales son responsables de la valoración sociofamiliar de los aspirantes que se presentan a la Policía Nacional en las convocatorias oficial, patrullero, cursos especializados del servicio policial y personal no uniformado
Qué solución han adquirido anteriormente: Teniendo en cuenta la necesidad anteriormente planteada, en vigencias anteriores se ha contado dentro el personal de planta con dos funcionarios uniformados y uno no uniformado profesionales en trabajo social, pero en el mes de septiembre de la vigencia 2021 se presentó la renuncia de la funcionaria no uniformada, quedando esta vacante y siendo insuficiente el personal para el desarrollo de la valoración sociofamiliar.

b) IDENTIFICACIÓN DEL PROVEEDOR:

Por parte del señor Mayor Jayson Andrés Arboleda Garzón Jefe de la Regional de Incorporación N. 6 y la señora Capitán Juliana Isabel Dávila Rueda Jefe Grupo de Incorporación Antioquia, se procedió a analizar un total de 74 hojas de vida allegadas atreves del correo dinco.rinco6adm@policia.gov.co a la Regional de Incorporación N. 6, en busca del mejor perfil para satisfacer la necesidad de esta unidad y que cumpliera con los requisitos establecidos en la Resolución N. 125 del 08 de abril de 2020 "por la cual se fijan requisitos mínimos y honorarios para los contratos de prestación de servicios de la Dirección de Sanidad, dejando constancia mediante acta 023 SUDIN RINCO6 del 17 de enero de 2022, la cual trata del proceso de selección de un personal en trabajo social, con el fin de adelantar proceso de contratación directa de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en la Regional de Incorporación N. 6, siendo preseleccionados las hojas de vida de los profesionales que se relacionan a continuación, quienes fueron citados para la práctica de una entrevista psicológica, realizada por la señora Capitán Juliana Isabel Dávila Rueda, profesional en psicología así:

NOMBRE Y APELLIDOS	TELÉFONO Y/O CELULAR	CORREO ELECTRÓNICO
Jennyfer Restrepo Alvarez	3216467469	jennyfer8912@hotmail.com
Elizabeth Corrales Salazar	3016088181	ts.programasespeciales@gmail.com
Valentina Gómez Echavarría	3193344253	valentinagomezec@gmail.com
Maribel Muñoz Chavarría	3105522421	ts.maribelmc@gmail.com
Giovanny Gallo Gallego	3105204532	giovanny988@hotmail.com

Una vez realizada la entrevista psicológica a cada uno de los profesionales relacionados anteriormente, por sugerencia de la señora Capitán Juliana Isabel Dávila Rueda de acuerdo a lo observado, el suscrito Mayor Jayson Andrés Arboleda Garzón, Jefe Regional de Incorporación N. 6 sugiere a mi General como ordenador del gasto, se estudie la posibilidad de contratar la profesional en trabajo social JENNYFER RESTREPO ÁLVAREZ teniendo en cuenta el perfil, formación Académica, experiencia y ubicándose dentro del sector de la economía para la prestación de esta clase de servicios, Para determinar el perfil del oferente respecto de su capacidad profesional, operativa y de contratación a fin de establecer el perfil financiero. Es del caso aclarar a mi General, que este concepto no tiene ningún criterio vinculante y que solo es un acto de simple trámite y no consolida ninguna situación jurídica en favor del futuro proponente y la decisión su finalidad será adoptada por el ordenador del gasto de la unidad.

La trabajadora social ELIZABETH CORRALES SALAZAR no fue seleccionada por que a pesar de tener la experiencia laboral para cumplir con las funciones asignadas, durante la entrevista manifiesta estar esperando renovación de contrato con la alcaldía de Medellín con la cual hace varios años viene trabajando y obtiene mejor remuneración salarial.

La trabajadora social VALENTINA GÓMEZ ECHAVARRIA su experiencia laboral se centra en el área asistencial manifestando nunca haber trabajado realizando visitas socio familiares para selección del talento humano.

La trabajadora social MARIBEL MUÑOZ CHAVARRIA cuenta con los estudios y experiencia laboral para ocupar la vacante, pero no se identifica con empatía hacia la Institución.

El trabajador social GIOVANNY GALLO GALLEGO no cuenta con la experiencia laboral requerida para las funciones que se le asignaran en cumplimiento a nuestra misionalidad de seleccionar el talento humano para la Policía Nacional.

c) precios de mercado:

si bien la Policía Metropolitana del Valle de Aburrá no cuenta con un acto administrativo que establezca los honorarios para este tipo de procesos, se tendrá en cuenta para este caso lo establecido en la Resolución No. 125 del 08 de abril de 2020 "por la cual se fijan requisitos mínimos y honorarios para los Contratos de prestación de servicios de la Dirección de Sanidad", por ser esta una unidad que hace parte de la Policía Nacional

d) ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DE COSTO:

Resolución No. 125 del 08 de abril de 2020 "por la cual se fijan requisitos mínimos y honorarios para los Contratos de prestación de servicios de la Dirección de Sanidad".

e) COSTOS DE OPORTUNIDAD:

La contratación del profesional permite garantizar que el proceso de selección del Talento Humano para la Policía Nacional de acuerdo a lo establecido en la Resolución No. 03684 del 08/08/2017 "Por la cual se adopta el Protocolo de Selección de Talento Humano para la Policía Nacional".

f) VALORACIÓN DE BENEFICIOS:

Se puede contar con un profesional que garantice la calidad y entrega del servicio, beneficiándose el proceso de

selección del Talento Humano para la Policía Nacional, de acuerdo a los estándares y normatividad establecida.

g) **CONDICIONES DEL CONTRATO:**
Se tendrán en cuentan las condiciones estipuladas en el presente estudio previo entre ellas la forma de pago, plazo de ejecución, lugar y sitio de entrega.

h) **COSTOS INDIRECTOS:**
Dentro los honorarios establecidos, se tendrán en cuenta por parte del oferente los costos indirectos tales como: estampillas e impuestos tributarios y demás en los que se incurra al desarrollar el proceso de contratación y la ejecución del contrato.

PROCEDENCIA Y DISPONIBILIDAD DEL SERVICIO
El servicio se puede encontrar en el mercado nacional y existen personas naturales, con suficiente experiencia e idoneidad para el desarrollo del presente estudio previo.

MONEDA A CONTRATAR
La contratación se efectuará en moneda legal (pesos colombianos).

3. ANÁLISIS DE PRECIOS

3.1. PRECIOS REFERENCIA SECOP

Se verificó la página www.colombiacompra.gov.co y se encontró lo siguiente información:

ENTIDAD	OBJETO	NÚMERO DE CONTRATO	AÑO	VALOR
POLICÍA NACIONAL – POLICÍA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	Prestación de servicios como apoyo a la gestión – profesional universitario – trabajo social	74-7-10057-21	2021	$8.059.860,00
POLICÍA NACIONAL – UNIDAD PRESTADORA DE SALUD ANTIOQUIA	Prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión como trabajadora social.	102-7-20053-21	2021	$23.642.256,00
POLICÍA NACIONAL – DEPARTAMENTO DE POLICÍA CESAR	Prestación de servicios profesionales como trabajador (a) social para la valoración socio-familiar de la Unidad Básica de Incorporación Cesar, de acuerdo a las funciones que se encuentran descritas en la Resolución No. 03684 del 08/08/17 - proceso de selección del Talento Humano para la Policía Nacional.	23-7-10020-21	2021	$16.119.720,00

Los honorarios establecidos para los contratos relacionados anteriormente, corresponden a los establecidos en la Resolución No. 125 del 08/04/2020 "Por la cual se fijan requisitos mínimos y honorarios para los contratos de prestación de servicios de la Dirección de Sanidad".

3.2. ANÁLISIS PRECIOS HISTÓRICOS

Revisados los antecedentes contractuales de los últimos tres años en la Policía Metropolitana del Valle de Aburrá, no se encontraron procesos que correspondan al objeto del presente estudio de conveniencia y oportunidad.

3.3. ANÁLISIS PRECIOS DE MERCADO

Teniendo en cuenta que para el presente proceso se tendrán en cuenta como precios de referencia los honorarios establecidos en la Resolución No. 125 del 08/04/2020 "Por la cual se fijan requisitos mínimos y honorarios para los contratos de prestación de servicios de la Dirección de Sanidad", por ser esta una unidad que hace parte de la Policía Nacional, por lo que el oferente se ajustará a los honorarios allí establecidos, no se realiza un estudio de precios del mercado.

3.4. ANÁLISIS DEL VALOR ESTIMADO DE LA CONTRATACIÓN

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	PRECIO SECOP	PRECIO HISTÓRICO PROYECTADO	PRECIO DEL MERCADO	VALOR ESTIMADO
1	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN COMO TRABAJADOR SOCIAL PARA LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN No. 6.	$2.686.620,00 mensual (Resolución 125 DISAN)	N/A	$2.686.620,00 mensual (Resolución 125 DISAN)	$2.686.620,00 mensual (Resolución 125 DISAN)

3.5. VALOR ESTIMADO DE LA CONTRATACIÓN

El valor estimado para el presente proceso corresponde a la suma de veintinueve millones cuatrocientos sesenta y tres mil doscientos sesenta y seis pesos moneda legal ($29.463.266.00); discriminado así:

ÍTEM	UNIDAD DE DESTINO	DESCRIPCIÓN	CANT	VR UNIT	VALOR TOTAL
DEPARTAMENTO DE POLICÍA ANTIOQUIA – DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN RUBRO - OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS - 02-02-02-008-03 RECURSO 16 - RESOLUCIÓN DE APROPIACIÓN 00002 DEL 01/01/2022					
1	DEANT-DINCO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN COMO TRABAJADOR SOCIAL PARA LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN No. 6.	1	$29.463.266.00	$29.463.266.00
TOTAL					$29.463.266.00

Valor discriminado:

ÍTEM	UNIDAD DE DESTINO	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	CANT	VR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	DEANT-DINCO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN COMO TRABAJADOR SOCIAL PARA LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN No. 6.	mes	10	2.686.620,00	26.866.200,00
			días	29	89.554,00	2.597.066,00

ANEXO No 2

CONDICIONES Y ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

ITEM	ESPECIFICACION	CUMPLE	NO CUMPLE
1	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN COMO TRABAJADOR SOCIAL PARA LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN No. 6. **Formación**: profesional en trabajo social en institución reconocida por el Ministerio de Educación Nacional **Experiencia:** superior a seis (6) meses		

ITEM	CONDICIONES TÉCNICAS MÍNIMAS	CUMPLE	NO CUMPLE
PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN COMO TRABAJADOR SOCIAL PARA LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN No. 6.			
1	Realizar la valoración sociofamiliar a los aspirantes de acuerdo a las convocatorias vigentes, desde el momento de la inscripción hasta antes del consejo de admisiones, y de acuerdo con el cronograma de la convocatoria.		
2	Insertar en el aplicativo SINCO "Sistema de Información de Incorporación" en tiempo real lo correspondiente a las valoraciones sociofamiliar realizadas a los aspirantes a ingresar a la Policía Nacional como oficiales, patrulleros, especialidades y personal no uniformado, lo cual debe ser exactamente igual al concepto plasmado en el expediente de cada aspirante.		
3	Responder por el debido diligenciamiento de los formatos en los expedientes físicos, así como en el sistema de información de Incorporación SINCO, lo cual debe ser exactamente igual en cada aspirante, debiendo verificar la información antes de ser guardada en el sistema y evitar así solicitudes de cambios de concepto, los cuales generan llamados de atención por parte de la Dirección de Incorporación.		
4	Utilizar los formatos asociados al proceso de seleccionar el talento humano para la Policía Nacional que se encuentren actualizados en la herramienta gerencial Suite Visión Empresarial.		
5	Evaluar la funcionalidad familiar del aspirante desde el análisis de sus aspectos familiares, socio-económicos, proyección institucional y evaluación general a través del desarrollo de la valoración socio-familiar, basado en los criterios establecidos, con el fin de generar un concepto cualitativo y cuantitativo de ajuste o no ajuste al perfil solicitado por la Institución.		
6	El profesional encargado de desarrollar la valoración sociofamiliar, antes de realizar la visita al lugar de residencia del aspirante, debe contar con el resumen suministrado por el sistema de información, el cual brinda datos básicos del aspirante para el desarrollo de la entrevista familiar, permitiendo identificar aspectos de interés a tener en cuenta, de tal manera que cuando se lleve a cabo la visita, la familia y el aspirante no sean ajenos al profesional.		
7	Se debe conocer y estudiar la biografía del aspirante, contando con el documento impreso, ya que brinda elementos que permiten conocer y visualizar aspectos familiares que se puedan confrontar en el desarrollo de la entrevista. Para el aspirante a servidor público no uniformado, se verifican los datos en el expediente		
8	Determinar el proceso académico del aspirante, con el fin de confrontar a la familia frente a la autoridad, normas, roles y eventos que motivaron al cambio de educación, en caso que el joven sea validante, estudiante nocturno, semestralizado, que haya dejado de estudiar por períodos prolongados de tiempo, o el cambio frecuente de colegios.		
9	Revisar el ítem de antecedentes médicos del aspirante, con el fin de identificar posibles tratamientos, medicaciones, intervenciones, hospitalizaciones o antecedentes médicos familiares, para corroborar con la familia dichos eventos, teniendo en cuenta que ellos pueden repercutir en la salud del aspirante en su proceso de formación y posteriormente a nivel profesional. De igual forma, verificar el tipo de vinculación en salud del núcleo familiar, es importante especificar en el concepto cualitativo este aspecto. No aplica para el caso de aspirantes a servidores públicos no uniformados.		
10	El aspirante se notifica telefónicamente o a través de correo electrónico antes de la visita, para que el día de la valoración esté presente en su lugar de residencia junto con todos los miembros de la familia.		
11	Durante la visita, se debe generar una entrevista que facilite corroborar o aclarar la información que el aspirante registra en el expediente del proceso de selección, así como valorar los aspectos de funcionalidad familiar, socioeconómico, vivienda, relaciones sociales, contexto social, proyección del aspirante y de su familia		
12	El tiempo mínimo requerido para realizar la visita sociofamiliar en la casa de cada aspirante es de 45 minutos.		
13	Verificar que la fotografía familiar anexa en el formato corresponda con la vivienda visitada; de lo contrario, se debe indagar los motivos del cambio.		
14	Verificar la plena identidad del aspirante, a través de su documento de identificación		
15	Solicitar la firma de "Autorización de ingreso a la vivienda" de uno de los padres o familiar que autoriza a conformidad la realización de la visita		

16	En los casos de familias reconstituidas o monoparentales, se debe indagar a profundidad el tipo de relación entre el aspirante y el padrastro o madrastra, así como los vínculos existentes con los padres biológicos y los motivos que generaron estas situaciones		
17	Ejercer su profesión con moral y ética		
18	Guardar la confidencialidad de toda la información que le sea entregada y que se encuentre bajo su custodia o que por cualquier otra circunstancia deba conocer o manipular y responderá patrimonialmente por los perjuicios de su divulgación y/o utilización indebida que por sí o por un tercero se cause a la administración o a terceros.		
19	Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales, evitando dilaciones que puedan presentarse.		
20	Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a los funcionarios de la POLICÍA NACIONAL, usuarios y demás personas con que tenga relación con ocasión de la prestación del servicio, observando la moral y las buenas costumbres.		
21	Cumplir con las buenas prácticas en materia ambiental estipuladas en el Manual del Sistema de Gestión Ambiental de la Policía Nacional (Resolución No 03924 del 24/06/2016).		
22	El contratista debe dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", Capítulo 6 "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo", normas que lo reglamenten, adicionen, modifiquen o sustituyan, las cuales definen las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el SGSST, aplicable para todos los empleadores públicos y/o privados, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, empresas de servicios temporales, con cobertura a los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión. • Así mismo, a la Resolución 01956 del 25/04/2018 "Por la cual se adopta las directrices de evaluación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para los contratistas y subcontratistas, bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial y administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilien trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, Trabajadores en misión y las personas naturales o jurídicas, que deban ejecutar cualquier objeto contractual y/o se vinculen a la Policía Nacional, a través de contratos de prestación de servicios y los visitantes permanentes y transitorios a los centros de trabajo, el cual deberá ser aplicado de acuerdo a la previa priorización del riesgo.		

Intendente **ALEXANDER SANEZ SEVILLA**
Responsable SGSST DEANT

Patrullero **CARLOS JAVIER MARTÌNEZ FARFÀN**
Responsable Sistema Gestión Ambiental DEANT

Mayor **JAYSON ANDRES ARBOLEDA GARZÓN**
Jefe Regional de Incorporación No. 6

ANEXO No. 3

CERTIFICACION DE LA NECESIDAD

CERTIFICACIÓN
En mi calidad de Jefe del Grupo de Talento Humano del Departamento de Policía Antioquia, manifiesto con la suscripción de esta CERTIFICACIÓN, que hecha la consulta al Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH), en la actualidad no existe disponibilidad de funcionarios profesionales en Trabajo Social, para ser destinado a apoyar la Regional de Incorporación No. 6. Por tal razón la única forma de resolver la necesidad es mediante la contratación de un profesional que cumpla con este perfil. Mayor **SANDRA MILENA PEDROZA MACHADO** Jefe Grupo Talento Humano Departamento de Policía Antioquia

ANEXO No. 4

OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA

1. Cumplir con el objeto contractual.
2. Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales, evitando dilaciones y trabas.
3. Responder en los plazos que la **POLICÍA NACIONAL** establezca en cada caso, los requerimientos de aclaración o de información que le formule.
4. Cumplir cabalmente con sus obligaciones, frente al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales (Cajas de Compensación Familiar, Sena e ICBF), por cuanto el cumplimiento de esta obligación es requisito indispensable para la realización de cualquier pago.
5. Cumplir con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y demás normas que lo complementen.
6. Constituir en debida forma y aportar al Grupo de Contratos de la Policía Metropolitana del Valle de Aburrá o quien haga sus veces, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la suscripción del contrato, la Garantía Única.
7. Guardar la confidencialidad de toda la información que le sea entregada y que se encuentre bajo su custodia o que por cualquier otra circunstancia deba conocer o manipular y responderá civil, penal y disciplinariamente por los perjuicios de su divulgación y/o utilización indebida que por sí o por un tercero se cause a la administración o a terceros.
8. No acceder a peticiones o amenazas, de quienes actuando por fuera de la ley pretendan obligarlo a hacer u omitir algún acto o hecho, el CONTRATISTA deberá Informar de tal evento a la Policía Metropolitana del Valle de Aburrá y a las autoridades competentes para que se adopten las medidas necesarias.
9. Mantener activa la cuenta bancaria corriente o de ahorros reportada para los pagos con el fin de evitar traumatismos en el proceso de ejecución del contrato.
10. Restituir a LA POLICÍA NACIONAL los elementos que haya colocado a su disposición para el desarrollo del objeto contractual, cuando se lo requiera o al finalizar el contrato, en caso que se hayan suministrado.
11. El contratista deberá aplicar las buenas prácticas ambientales, participar de los programas y campañas ambientales, así como las demás exigencias que se establezcan en el sistema de Gestión Ambiental, en todas las actividades que realice durante la prestación del servicio dentro de las instalaciones policiales.
12. El oferente deberá garantizar que todo el material que entrega a la Policía Nacional de forma digital lo realicen en un medio reutilizable y lo demás deberá estar ajustado de acuerdo a la directiva presidencial 04 de 2012 "política de cero papel".
13. Las demás obligaciones del CONTRATISTA contenidas en el artículo 5º de la Ley 80 de 1993, así mismo, será civil y penalmente responsable por sus acciones u omisiones en la actuación contractual.

ANEXO No. 5

OBLIGACIONES DE LA POLICÍA NACIONAL

1. Poner a disposición del **CONTRATISTA** los bienes y lugares que se requieran para la ejecución y entrega del objeto contratado.
2. Una vez se surta el proceso de contratación estatal, asignar un Supervisor, a través de quien la **POLICÍA NACIONAL** mantendrá la interlocución permanente y directa con el **CONTRATISTA**.
3. Ejercer el control sobre el cumplimiento del contrato a través del Supervisor designado para el efecto, exigiéndole la ejecución idónea y oportuna del objeto a contratar.
4. Recibir a satisfacción los bienes y/o servicios que sean entregados por el **CONTRATISTA,** cuando estos cumplan con las condiciones establecidas y en especial las especificaciones u obligaciones técnicas contenidas en el anexo técnico.
5. Adelantar las gestiones necesarias para el reconocimiento y cobro de las sanciones pecuniarias y garantías a que hubiere lugar, para lo cual el Supervisor dará aviso oportuno a la POLICÍA NACIONAL, sobre la ocurrencia de hechos constitutivos de mora o incumplimiento.
6. Pagar al **CONTRATISTA** en la forma pactada y con sujeción a las disponibilidades presupuestales y de PAC previstas para el efecto.
7. Tramitar diligentemente las apropiaciones presupuestales que requiera para solventar las prestaciones patrimoniales que hayan surgido a su cargo como consecuencia de la suscripción del contrato.
8. Solicitar y recibir información técnica respecto del servicio y demás del **CONTRATISTA** en desarrollo del objeto del contractual.
9. Incluir aquellas obligaciones propias de cada proceso que coadyuven al cumplimiento de las obligaciones contractuales.
10. Rechazar los servicios cuando no cumplan con los requerimientos técnicos exigidos.



ANEXO No. 6
ESTIMACIÓN, TIPIFICACIÓN, ASIGNACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE GARANTÍAS.

En la definición de los parámetros de mecanismos de cobertura de los riesgos deberán efectuarse dentro de los términos definidos en la Parte 2 – Titulo 1 – Capitulo 1 – Sección 1 – Subsección 6 del Decreto 1082 de 2015.

ESTAPA CONTRACTUAL

MECANISMO DE COBERTURA	CLASE DE RIESGO	TIPIFICACION DE LOS RIESGOS	ESTIMACION DEL RIESGO	ASIGNACION DEL RIESGO	VIGENCIA	JUSTIFICACION COBERTURA / VIGENCIA
GARANTIA UNICA	RIESGO JURIDICO	CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO.	VEINTE POR CIENTO (20%) DEL VALOR DEL CONTRATO	CONTRATISTA	VIGENTE POR UN TERMINO IGUAL A LA VIGENCIA DEL CONTRATO Y SESENTA (60) DIAS CALENDARIO MAS	AMPARA EL RIESGO DE INCUMPLIMIENTO DURANTE EL PLAZO DE EJECUCIÓN Y LIQUIDACION DEL CONTRATO LA ESTIMACION DEL RIESGO CUBRE EL 20% DEL VALOR DEL CONTRATO COMO QUIERA QUE SE PRETENDE EL PAGO PARCIAL O DEFINITIVO DE LOS PERJUICIOS QUE CAUSE A LA ENTIDAD EN LOS MISMOS TERMINOS DE LA CLAUSULA PENAL PECUNIARIA.
GARANTIA UNICA	RIESGO OPERATIVO	CALIDAD DEL SERVICIO	CINCUENTA POR CIENTO (50%) DEL VALOR DEL CONTRATO.	CONTRATISTA	VIGENTE POR UN TERMINO IGUAL A LA VIGENCIA DEL CONTRATO Y UN (1) AÑO MÁS	AMPARA EL RIESGO DE MALA CALIDAD DEL SERVICIO DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO Y 1 AÑO MÁS, BUSCANDO RESARCIR EL DETRIMENTO CAUSADO A LA ENTIDAD POR MALA CALIDAD O INSUFICIENCIA DEL SERVICIO ENTREGADO.

CLAUSULAS SANCIONATORIAS

MECANISMO DE COBERTURA	CLASE DE RIESGO	TIPIFICACION DE LOS RIESGOS	ESTIMACION DEL RIESGO	ASIGNACION DEL RIESGO	VIGENCIA	JUSTIFICACION COBERTURA / VIGENCIA
MULTA	RIESGO JURIDICO	LA NO CONSTITUCION DENTRO DEL TERMINO Y EN LA FORMA PREVISTA EN EL CONTRATO O EN ALGUNO DE SUS MODIFICATORIOS LA POLIZA DE GARANTIA UNICA	MULTA CUYO VALOR SE LIQUIDARÁ CON BASE EN UN CERO PUNTO DOS (0.2%) DEL VALOR DEL CONTRATO	CONTRATISTA	LA MULTA SE APLICARÁ POR CADA DIA DE RETARDO Y HASTA POR DIEZ (10) DIAS	CUANDO EL CONTRATISTA NO CONSTITUYA DENTRO DEL TERMINO Y EN LA FORMA PREVISTA EN EL CONTRATO O EN ALGUNO DE SUS MODIFICATORIOS, A POLIZA DE GARANTIA UNICA
MULTA	RIESGO JURIDICO	INCUMPLIMIENTO PARCIAL	MULTAS CUYO VALOR SE LIQUIDARÁ CON BASE EN UN CERO PUNTO CINCO (0.5%) DEL VALOR DEJADO DE CUMPLIR O ENTREGAR	CONTRATISTA	LA MULTA SE APLICARÁ POR CADA DIA DE RETARDO HASTA POR UN PLAZO DE QUINCE (15) DIAS CALENDARIO QUE SE DESCONTARÁ DEL SALDO QUE LE ADEUDE LA ENTIDAD. ESTA SANCION SE IMPONDRA MEDIANTE ACTO ADMINISTRATIVO MOTIVADO EN EL QUE SE EXPRESARA LAS CAUSAS QUE DIERONLUGAR A ELLA	AMPARA LA MORA O INCUMPLIMIENTO PARCIAL DE ALGUNA OBLIGACION DERIVADA DEL CONTRATO POR CAUSAS IMPUTABLES AL CONTRATISTA
CLAUSULA PENAL PECUNIARIA	RIESGO JURIDICO	INCUMPLIMIENTO TOTAL DECLARATORIA DE CADUCIDAD	VEINTE POR CIENTO (20%) DEL VALOR TOTAL DEL CONTRATO	CONTRATISTA	EL VEINTE POR CIENTO (20%) DEL VALOR TOTAL DEL CONTRATO CUANDO SE TRATE DE INCUMPLIMIENTO TOTAL DEL	AMPARA EL INCUMPLIMIENTO PARCIAL O DEFINITIVO DEL CONTRATO POR PARTE DEL CONTRATISTA, SE BUSCA EL PAGO PARCIAL Y DEFINITIVO DE LOS PERJUICIOS QUE SE CAUSEN A LA ENTIDAD

					CONTRATO Y PROPORCIONAL AL INCUMPLIMIENTO PARCIAL DEL CONTRATO	

ANALISIS DEL RIESGO Y LA FORMA DE MITIGARLO

NUMERO	CLASE	FUENTE	ETAPA	TIPO	DESCRIPCIÓN	CONSECUENCIA DE LA OCURRENCIA DEL EVENTO	PROBABILIDAD	IMPACTO	VALORACIÓN DEL RIESGO	CATEGORÍA	A QUIEN SE LE ASIGNA EL RIESGO	TRATAMIENTO/CONTROLES A SER IMPLEMENTADOS	PROBABILIDAD	IMPACTO	VALORACIÓN DEL RIESGO	CATEGORÍA	AFECTA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO	PERSONA RESPONSABLE POR IMPLEMENTAR EL TRATAMIENTO	FECHA ESTIMADA EN QUE SE INICIA EL TRATAMIENTO	FECHA ESTIMADA EN QUE SE COMPLETA EL TRATAMIENTO	COMO SE REALIZA EL MONITOREO	PERODICIDAD CUANDO
1	ESPECIFICO	EXTERNO	SELECCIÓN	OPERACIONAL	INHABILIDAD SOBREVINIENTE DURANTE EL DESARROLLO DEL CONTRATO	TERMINACIÓN ANORMAL DEL PROCESO DE CONTRATACION Y NO CUMPLIMIENTO DEL OBJETO DEL CONTRATO	1	4	5	MEDIO	CONTRATISTA	EVITAR EL RIESGO/DECLARACION JURAMENTADA DONDE SE CERTIFIQUE NO ESTAR INCURSO EN INHABILIDADES	1	3	4	BAJO	NO	DUEÑO DE LA NECESIDAD	ELABORACIÓN DEL ESTUDIO PREVIO.	APROBACIÓN DEL ESTUDIO PREVIO	EN LAS ESPECIFICACIONES TECNICAS DEL PROCESO	UNA VEZ SE APRUEBE EL ESTUDIO PREVIO.
2	ESPECIFICO	EXTERNO	EJECUCIÓN	OPERACIONAL	QUE EL CONTRATISTA SE RETIRE, ANTES DEL PLAZO DE EJECUCION DEL CONTRATO	TERMINACION ANORMAL DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y NO CUMPLIMIENTO DEL OBJETO DEL CONTRATO	1	4	5	MEDIO	ENTIDAD	REDUCIR LA PROBABILIDAD DE OCUURENCIA/INFORMAR AL CONTRATISTA DESDE LA ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO LAS CONSECUENCIAS DEL NO CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LAS PARTES	1	2	3	BAJO	NO	SUPERVISOR DEL CONTRATO	DESDE LA ADJUDICACIÓN HASTA LA LEGALIZACIÓN DE LA MINUTA	FECHA TERMINACIÓN DEL CONTRATO	LA NOTIFICACION Y LA FIRMA DEL CONTRATO	INFORMES DE SUPERVISIÓN
3	ESPECIFICO	EXTERNO	EJECUCIÓN	OPERACIONAL	RIESGOS DERIVADOS DE LA DEFINICIENTE CALIDAD Y MALA PRESTACION DEL SERVICIO	NO EJECUCIÓN DEL CONTRATO, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LAS ESPECIFICACIONES TECNICAS	2	3	5	MEDIO	ENTIDAD	REDUCIR LA PROBABILIDAD DE OCURRENCIA/INFORMES DE SUPERVISIÓN EN DONDE SE REALICE SEGUIMIENTO A LO REQUERIDO EN LAS ESPECIFICACIONES TECNICAS MINIMAS ESTABLECIDAS EN LA MINUTA	1	2	3	BAJO	SI	SUPERVISOR DEL CONTRATO	ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO	TERMINACIÓN DEL CONTRATO	INFORMES DE SUPERVISIÓN	DE ACUERDO A LA NOTIFICACIÓN DEL SUPERVISOR
4	ESPECIFICO	EXTERNO	EJECUCIÓN	OPERACIONAL	RIESGOS DERIVADOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	NO CANCELACIÓN DE LAS OBLIGACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	2	3	5	MEDIO	ENTIDAD	REDUCIR LA PROBABILIDAD DE OCURRENCIA/INFORMES DE SUPERVISIÓN EN DONDE SE REALICE SEGUIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	1	2	3	BAJO	SI	SUPERVISOR DEL CONTRATO	ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO	TERMINACIÓN DEL CONTRATO	INFORMES DE SUPERVISIÓN	DE ACUERDO A LA NOTIFICACIÓN DEL SUPERVISOR