



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCION DE INCORPORACION
JEFATURA ADMINISTRATIVA



SUDIN-JEFAD - 3.1

Bogotá D.C., 03 de abril de 2023

Señor Brigadier General
NICOLÁS ALEJANDRO ZAPATA RESTREPO
 Director de Talento Humano
 Carrera 59 No. 26 - 21 CAN
 Bogotá D.C

Asunto: solicitud verificación de perfiles

De manera atenta y respetuosa me permito solicitar a mi General, estudie la posibilidad de autorizar y se ordene a quien corresponda, la verificación en el Sistema de Información Para la Administración del Talento Humano (SIATH), si actualmente la Institución cuenta dentro de la planta de personal, con la disponibilidad de funcionarios uniformados y no uniformados que posean el perfil profesional que se relaciona a continuación:

Perfil 1. Pregrado en trabajo social, con formación continua en Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, Curso de Lenguaje Claro para Servidores y Colaboradores Públicos de Colombia.

Perfil 2. Licenciado en educación física o carreras afines, con formación continua en Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, Curso de Lenguaje Claro para Servidores y Colaboradores Públicos de Colombia.

Perfil 3. Médico con especialización en salud ocupacional y formación continua en Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.

Perfil 4. Profesional en Derecho, con especialización y con formación continua en Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, Curso de Lenguaje Claro para Servidores y Colaboradores Públicos de Colombia, Curso de Contratación estatal

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
 Nombre: María Elena Gómez Méndez
 Grado: Coronel
 Cargo: Director (A) De Incorporación
 Cédula: 42100250
 Título: Administrador Policial T.P 435
 Dependencia: Dirección De Incorporación
 Unidad: Dirección De Incorporación
 Correo: maria.gomez@correo.policia.gov.co
 7/04/2023 10:39:40 a. m.

Anexo: no
 Transversal 33 47 A 35 sur Fátima, Bogotá
 Teléfono: 5169333 ext 50232
 dinco.jefad@policia.gov.co
 www.policia.gov.co



INFORMACIÓN PÚBLICA



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
GRUPO ANÁLISIS OCUPACIONAL Y PLAN DE CARRERA

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL

Firma: _____
 Recibido por: _____
 Sigla unidad o dependencia: _____
 Fecha: _____ Hora: _____
 Radicado No. _____

Nro. GS-2023-

/ DITAH – ANAOC 10.3

Bogotá D.C. 11 ABR 2023

Señor teniente coronel
 ALVARO ENRIQUE MORA RODRÍGUEZ
 Director Logístico y Financiero (E)
 Carrera 59 No. 26-21 CAN
 Bogotá D.C.

Asunto: respuesta al comunicado GS-2023-002193-DINCO

En atención al comunicado del asunto, de manera atenta me permito informar al señor teniente coronel, que verificado el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH), se evidenció que a la fecha la Institución no dispone de funcionarios con la totalidad del perfil profesional que se relaciona a continuación, así mismo es preciso anotar que esta Dirección no certifica experiencia:

Nro. perfil	Descripción	Nro. funcionarios
Perfil 1	Pregrado en trabajo social, con formación continua en integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, curso de lenguaje claro para servidores y colaboradores públicos de Colombia.	0
Perfil 2	Licenciatura en educación física o carreras afines, con formación continua en integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, curso de lenguaje claro para servidores y colaboradores públicos de Colombia.	0
Perfil 3	médico con especialización en salud ocupacional y formación continua en integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.	0
Perfil 4	Profesional en derecho, con especialización y con formación continua en integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, curso de lenguaje claro para servidores y colaboradores públicos de Colombia, curso de contratación estatal.	0

Atentamente,

Coronel ANDRÉS FERNANDO SERNA BUSTAMANTE
 Director de Talento Humano (E)
 Administrador Policial T.P. 0099

Carrera 59 No. 26-21
 Teléfono: 5159000 ext. 9884
www.policia.gov.co



INFORMACIÓN PÚBLICA



ISO 9001 - 15:2015 SA 14001:2015 CO-50.0145-1012

1DS-OF-0001
 VER: 5

Página 1 de 1

Aprobación: 14-11-2022



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN
JEFATURA ADMINISTRATIVA

No. GS-2023

SUDIN – JEFAD – 29.25

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL POLICÍA NACIONAL	
Firma: _____	
Recibido por: _____	
Sigla unidad o dependencia: _____	
Fecha: _____	Hora: _____
Radicado No. _____	

Bogotá D.C., 20 ABR 2023

Señora coronel
DIANA CONSTANZA TORRES CASTELLANOS
Directora Logística y Financiera
Carrera 59 No. 26 - 21 CAN
Bogotá D.C.

Asunto: solicitud modificación y expedición plan de compras

En atención a la corrección realizada por el Grupo de Contratos de la Dirección Logística y Financiera, de manera atenta me permito solicitar a la señora Coronel, tenga a bien disponer a quien corresponda, se realice la modificación y expedición de los planes de compras (308 al 319) de los objetos contractuales anexos al presente documento.

Atentamente,

Coronel MARIA ELENA GÓMEZ MÉNDEZ
Directora de Incorporación
Administrador Policial T.P 0435

Anexo: si

Transversal 33 No. 47 A 35 sur, Fátima
Teléfonos: 5189333 ext 50205 -50221
dinco.jefad@policia.gov.co
www.policia.gov.co



INFORMACIÓN PÚBLICA



SI-CER431702

Yenny Lorena Barraquén Pérez
Subintendente YENNY LORENA BARRAGÁN PÉREZ
Gestor de Planificación

RECIBÍ:
Grado, Nombres y Apellidos

PT Chelketh Lorena Romo Doraz

Cargo Comisión Dinco

Unidad Dinco



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN
JEFATURA ADMINISTRATIVA



SUDIN-JEFAD - 3.1

Bogotá D.C., 30 de marzo de 2023

Señor capitán
FABIÁN STELIN AGUILERA DÍAZ
 Tesorero General
 Carrera 59 No. 26 - 21 CAN
 Bogotá D.C.

Asunto: solicitud certificación de recursos.

De manera atenta, me permito solicitar al señor Capitán, tenga a bien expedir certificación de los recursos con que cuenta actualmente la Dirección de Incorporación de la Policía Nacional, por recurso 16, fondos especiales.

Lo anterior, con el fin de determinar si existe la apropiación presupuestal suficiente que respalde los procesos contractuales que se quieren adelantar en esta Dirección.

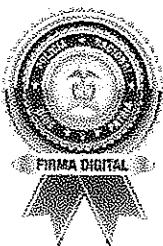
CAT ESTUDIOS PREVIOS	CODIGO UNSPSC	DESCRIPCIÓN DEL BIEN Y/O SERVICIO	VALOR TOTAL
1	80111700	PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES DE SIETE (07) TRABAJADORES SOCIALES PARA REALIZAR LA VALORACION SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACION NUMERO 1 Y SUS GRUPOS (BOGOTA, BOYACA, QUINDIA, MARCA Y FACATATIVA).	\$ 89.600.000,00
2	80111700	PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES DE TRES (03) TRABAJADORES SOCIALES PARA REALIZAR LA VALORACION SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACION NUMERO 2 Y SUS GRUPOS (TOLIMA, HONDA ESPINAL Y PUTUMAYO).	\$ 33.400.000,00
3	80111700	PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES DE DOS (02) TRABAJADORES SOCIALES PARA REALIZAR LA VALORACION SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACION NUMERO 3 Y SUS GRUPOS (QUINDIO Y RISARALDA).	\$ 25.600.000,00
4	80111700	PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES DE CUATRO (04) TRABAJADORES SOCIALES PARA REALIZAR LA VALORACION SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACION NUMERO 4 Y SUS GRUPOS (CAI, CAUCA, VALLE Y NARIÑO).	\$ 51.200.000,00
5	80111700	PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES DE DOS (02) TRABAJADORES SOCIALES PARA REALIZAR LA VALORACION SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACION NUMERO 5 Y SUS GRUPOS (SANTANDER, NELEZ Y MAGDALENA MEDIO).	\$ 25.600.000,00
6	80111700	PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES DE DOS (02) TRABAJADORES SOCIALES PARA REALIZAR LA VALORACION SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACION NUMERO 6 Y SUS GRUPOS (CHOCO Y CORDOBA).	\$ 25.600.000,00
7	80111700	PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES DE CINCO (05) TRABAJADORES SOCIALES PARA REALIZAR LA VALORACION SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACION NUMERO 8 Y SUS GRUPOS (ATLANTICO SUCCO, MAGDALENA, CESAR Y GUAJIRA).	\$ 54.000.000,00
TOTAL			\$ 320.000.000,00

CAT. ESTUDIOS PREVIOS	CODIGO UNSPSC	DESCRIPCIÓN DEL BIEN Y/O SERVICIO	VALOR TOTAL
1	60111700	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (1) LICENCIADO EN EDUCACIÓN FÍSICA Y/O CARRERAS AFINES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN FÍSICO ATLÉTICA A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO UNO Y SU GRUPO DE BOYACA	\$ 9.600.000,00
2	60111700	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE DOS (2) LICENCIADOS EN EDUCACIÓN FÍSICA Y/O CARRERAS AFINES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN FÍSICO ATLÉTICA A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO DOS Y SUS GRUPOS TOLIMA - MONDA Y HUILA	\$ 19.200.000,00
3	60111700	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (1) LICENCIADO EN EDUCACIÓN FÍSICA Y/O CARRERAS AFINES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN FÍSICO ATLÉTICA A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO TRES Y SU GRUPO QUINDIO	\$ 9.600.000,00
4	60111700	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE TRES (3) LICENCIADOS EN EDUCACIÓN FÍSICA Y/O CARRERAS AFINES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN FÍSICO ATLÉTICA A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO CUATRO Y SUS GRUPOS (CAUCA, NARIÑO, VALLE)	\$ 28.800.000,00
5	60111700	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE DOS (2) LICENCIADOS EN EDUCACIÓN FÍSICA Y/O CARRERAS AFINES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN FÍSICO ATLÉTICA A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO OCHO Y SUS GRUPOS ATLANTICO Y SUCRE	\$ 19.200.000,00
TOTAL			\$ 86.400.000,00

CAT. ESTUDIOS PREVIOS	CODIGO UNSPSC	DESCRIPCIÓN DEL BIEN Y/O SERVICIO	VALOR TOTAL
1	60111700	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN PSICÓLOGO MAGISTER EN EDUCACIÓN CON EXPERIENCIA EN EL APOYO EN CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS	\$ 15.540.000,00
2	60111700	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (1) PUBLICISTA PARA LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL	\$ 12.800.000,00
3	60111700	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (1) COMUNICADOR SOCIAL PARA LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL	\$ 12.800.000,00
TOTAL			\$ 41.140.000,00

Es de tener en cuenta, que el valor total de los futuros contratos es de \$ 447.940.000.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
 Nombre: María Elena Gómez Méndez
 Grado: Coronel
 Cargo: Director (A) De Incorporación
 Cédula: 42100250
 Título: Administrador Policial T.P 435
 Dependencia: Dirección De Incorporación
 Unidad: Dirección De Incorporación
 Correo: maria.gomez@correo.policia.gov.co
 31/03/2023 8:16:34 a. m.

Anexo: si

Transversal 33 47 A 35 sur Fátima, Bogotá
 Teléfono: 5169333 ext 50232
 dinco.jefed@policia.gov.co
 www.policia.gov.co



INFORMACIÓN PÚBLICA

Página 2 de 2



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO TESORERÍA GENERAL

Nro. GS-2023-

/ ARFIN – GUTEG 18.3

Bogotá D.C., 12 ABR 2023

EL SUSCRITO TESORERO GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL

CERTIFICA

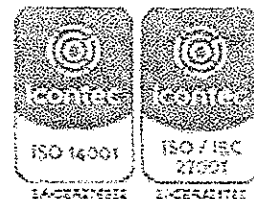
Que existen los recursos en la Cuenta Única Nacional CUN, para adelantar el proceso de contratación que tiene como finalidad la "PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE DOS (02) TRABAJADORES SOCIALES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 3 Y SUS GRUPOS (QUINDIDO Y RISARALDA).", por valor VEINTICINCO MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS CON CERO CENTAVOS M/CTE (\$25.600.000,00). Operación soportada con la certificación plan de compras gastos de funcionamiento Nro.310 del 30/03/2023.

Se expide el 11/04/2023 en respuesta a la solicitud Nro.GS-2023-001991-DINCO.

Capitán FABIAN STELIN AGUILERA DIAZ
Tesorero General Policía Nacional

Elaborado por: St. Daniel Bustamante Rincón
Fecha de elaboración: 11-04-2023
Documento: Y-0321114, CERTIFICACIONES R-15

Carrera 59 26 – 21 CAN, Bogotá
Teléfonos 5159000 ext.9071
diraf.arfin-guteg10@policia.gov.co
www.policia.gov.co



INFORMACIÓN PÚBLICA



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN
JEFATURA ADMINISTRATIVA

No. GS-2023

- SUDIN - JEFAD - 29.25

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL POLICÍA NACIONAL	
Firma:	_____
Recibido por:	_____
Sigla unidad o dependencia:	_____
Fecha:	Hora: _____
Radicado Nro.	_____

Bogotá D.C, 17 de abril de 2023

Señora coronel
DIANA CONSTANZA TORRES CASTELLANOS
Directora Logística y Financiera
Carrera 59 No. 26 - 21 CAN
Bogotá D.C,

Asunto: solicitud certificación de comercio exterior

En atención a la corrección realizada por el Grupo de Contratos de la Dirección Logística y Financiera, de manera atenta y respetuosa, me permito solicitar a la señora coronel, tenga a bien disponer a quien corresponda, se expida certificación de tratado de libre comercio, para dar inicio a los procesos contractuales anexos al presente documento.

Atentamente,

Coronel MARÍA ELENA GÓMEZ MÉNDEZ
Directora de Incorporación
Administrador Policial T.P 0435

Transversal 33 No. 47 A 35 sur, Fátima
Teléfonos: 5169333 ext 50205 -50221
dinco.jefad@policia.gov.co
www.policia.gov.co



SLCERAS1722

MES PROYECTADO COMPRA	CODIGO UNSPSC	RUBRO PRESUPUESTAL	DESCRIPCIÓN DEL BIEN Y/O SERVICIO	VALOR UNITARIO (INCLUIDO IVA)	FONDOS ESPECIALES R16	
					CANT	VALOR TOTAL
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 1 (GRUPO BOGOTÁ)".	\$3,200,000.00	4	\$12,800,000.00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 1 (GRUPO BOGOTÁ)".	\$3,200,000.00	4	\$12,800,000.00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 1 (GRUPO BOGOTÁ)".	\$3,200,000.00	4	\$12,800,000.00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 1 (GRUPO BOYACÁ)".	\$3,200,000.00	4	\$12,800,000.00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 1 (GRUPO CUNDINAMARCA)".	\$3,200,000.00	4	\$12,800,000.00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 1 (GRUPO CUNDINAMARCA)".	\$3,200,000.00	4	\$12,800,000.00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 1 (GRUPO FACATATIVA)".	\$3,200,000.00	4	\$12,800,000.00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 2 (GRUPO TOLIMA-HONDA)".	\$3,200,000.00	4	\$12,800,000.00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 2 (GRUPO ESPINAL)".	\$3,200,000.00	4	\$12,800,000.00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 2 (GRUPO PUTUMAYO)".	\$3,200,000.00	4	\$12,800,000.00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 3 (GRUPO QUINDÍO)".	\$3,200,000.00	4	\$12,800,000.00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 3 (GRUPO RISARALDA)".	\$3,200,000.00	4	\$12,800,000.00

4	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 4 (GRUPO CALI)".	\$3.200.000,00	4	\$12.800.000,00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 4 (GRUPO CAUCA)".	\$3.200.000,00	4	\$12.800.000,00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 4 (GRUPO VALLE)".	\$3.200.000,00	4	\$12.800.000,00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 4 (GRUPO NARIÑO)".	\$3.200.000,00	4	\$12.800.000,00
6	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 5 (GRUPO SANTANDER)".	\$3.200.000,00	4	\$12.800.000,00
6	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 5 (GRUPO VELEZ-GRUPO MAGDALENA MEDIO)".	\$3.200.000,00	4	\$12.800.000,00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 5 (GRUPO CHOCÓ)".	\$3.200.000,00	4	\$12.800.000,00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 6 (GRUPO CORDOBA)".	\$3.200.000,00	4	\$12.800.000,00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 6 (GRUPO ATLANTICO)".	\$3.200.000,00	4	\$12.800.000,00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 6 (GRUPO SUCRE)".	\$3.200.000,00	4	\$12.800.000,00
5	80111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	"PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 6 (GRUPO MAGDALENA)".	\$3.200.000,00	4	\$12.800.000,00

MES PROYECTADO COMPRA	CODIGO UNSPSC	RUBRO PRESUPUESTAL	DESCRIPCIÓN DEL BIEN Y/O SERVICIO	VALOR UNITARIO (INCLUIDO IVA)	FONDOS ESPECIALES R16	
					CANT	VALOR TOTAL
5	50111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) LICENCIADO EN EDUCACIÓN FÍSICA O CARRERAS AFINES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN FÍSICO-ATLÉTICA A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS EN LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 1 (GRUPO BOYACA).	\$2,400,000.00	4	\$9,600,000.00
5	50111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) LICENCIADO EN EDUCACIÓN FÍSICA O CARRERAS AFINES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN FÍSICO-ATLÉTICA A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS EN LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 2 (GRUPO TOLIMA-HONDA).	\$2,400,000.00	4	\$9,600,000.00
5	50111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) LICENCIADO EN EDUCACIÓN FÍSICA O CARRERAS AFINES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN FÍSICO-ATLÉTICA A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS EN LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 2 (GRUPO HUILA).	\$2,400,000.00	4	\$9,600,000.00
5	50111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) LICENCIADO EN EDUCACIÓN FÍSICA O CARRERAS AFINES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN FÍSICO-ATLÉTICA A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS EN LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 4 (GRUPO CAUCA).	\$2,400,000.00	4	\$9,600,000.00
5	50111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) LICENCIADO EN EDUCACIÓN FÍSICA O CARRERAS AFINES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN FÍSICO-ATLÉTICA A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS EN LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 4 (GRUPO NARIÑO).	\$2,400,000.00	4	\$9,600,000.00
5	50111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) LICENCIADO EN EDUCACIÓN FÍSICA O CARRERAS AFINES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN FÍSICO-ATLÉTICA A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS EN LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 4 (GRUPO VALLE).	\$2,400,000.00	4	\$9,600,000.00
5	50111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) LICENCIADO EN EDUCACIÓN FÍSICA O CARRERAS AFINES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN FÍSICO-ATLÉTICA A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS EN LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 4 (GRUPO VALLE).	\$2,400,000.00	4	\$9,600,000.00
5	50111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) LICENCIADO EN EDUCACIÓN FÍSICA O CARRERAS AFINES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN FÍSICO-ATLÉTICA A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS EN LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 6 (GRUPO ATLÁNTICO).	\$2,400,000.00	4	\$9,600,000.00
5	50111700	OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS. 02-02-02-008-03	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) LICENCIADO EN EDUCACIÓN FÍSICA O CARRERAS AFINES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN FÍSICO-ATLÉTICA A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS EN LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 8 (GRUPO SUCRE).	\$2,400,000.00	4	\$9,600,000.00
TOTAL						\$38,400,000.00



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN LOGÍSTICA Y FINANCIERA
ÁREA DE CONTRATACIÓN

Bogotá D. C., 27 de abril de 2023

CERTIFICACIÓN

En cumplimiento al numeral 8 del Artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 del 26 de mayo de 2015, se certifica que una vez verificados en la página web de Colombia Compra Eficiente y en la del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, los Acuerdos Comerciales y Tratados de Libre Comercio (TLC), negociados por Colombia en los capítulos de contratación pública, se estableció que el proceso de **“PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS EN LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 3 (GRUPO QUINDIO)”**, NO está cubierto bajo las obligaciones de carácter internacional derivadas de los Acuerdos CAN, COREA, COSTA RICA, ALIANZA DEL PACÍFICO, CANADÁ, CHILE, ESTADOS UNIDOS, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, LIECHTENSTEIN, SUIZA, MÉXICO Y UNIÓN EUROPEA; toda vez que por excepción a la aplicabilidad de los Acuerdos Comerciales, el proceso corresponde a una Contratación Directa.

Atentamente,

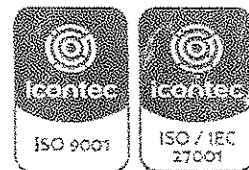
PRO03 JOHN ALEXANDER MANTILLA
 Analista Contractual

** Excepción: Las convocatorias limitadas a Mipyme: Esta excepción sólo es aplicable en los casos en que la Entidad Estatal verifica las condiciones previstas en el artículo 2.2.1.2.4.2.2. del Decreto 1082 de 2015 para que una convocatoria sea limitada a Mipyme. Así, esta excepción no puede ser utilizada para excluir la cobertura del Acuerdo Comercial en el aviso de Convocatoria; los estudios y documentos previos; o, el borrador del pliego de condiciones. (Colombia Compra Eficiente M-MACPC-14).*

Carrera 59 26-21 CAN, Bogotá
 Teléfonos 515 9550 – 515 9837
arcon.diraf@policia.gov.co
www.policia.gov.co



INFORMACION PUBLICA



SI-CER421/98



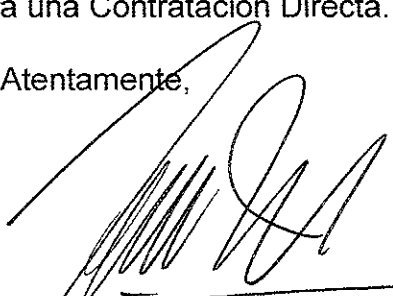
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN LOGÍSTICA Y FINANCIERA
ÁREA DE CONTRATACIÓN

Bogotá D. C., 27 de abril de 2023

CERTIFICACIÓN

En cumplimiento al numeral 8 del Artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 del 26 de mayo de 2015, se certifica que una vez verificados en la página web de Colombia Compra Eficiente y en la del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, los Acuerdos Comerciales y Tratados de Libre Comercio (TLC), negociados por Colombia en los capítulos de contratación pública, se estableció que el proceso de **“PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE UN (01) TRABAJADOR SOCIAL PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS EN LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 3 (GRUPO RISARALDA)”**, NO está cubierto bajo las obligaciones de carácter internacional derivadas de los Acuerdos CAN, COREA, COSTA RICA, ALIANZA DEL PACÍFICO, CANADÁ, CHILE, ESTADOS UNIDOS, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, LIECHTENSTEIN, SUIZA, MÉXICO Y UNIÓN EUROPEA; toda vez que por excepción a la aplicabilidad de los Acuerdos Comerciales, el proceso corresponde a una Contratación Directa.

Atentamente,

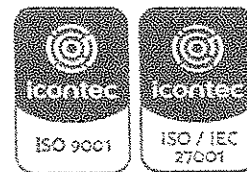

PRO03 JOHN ALEXANDER MANTILLA
 Analista Contractual

** Excepción: Las convocatorias limitadas a Mipyme: Esta excepción sólo es aplicable en los casos en que la Entidad Estatal verifica las condiciones previstas en el artículo 2.2.1.2.4.2.2. del Decreto 1082 de 2015 para que una convocatoria sea limitada a Mipyme. Así, esta excepción no puede ser utilizada para excluir la cobertura del Acuerdo Comercial en el aviso de Convocatoria; los estudios y documentos previos; o, el borrador del pliego de condiciones. (Colombia Compra Eficiente M-MACPC-14).*

Carrera 59 26-21 CAN, Bogotá
 Teléfonos 515 9550 – 515 9837
arcon.diraf@policia.gov.co
www.policia.gov.co



INFORMACION PUBLICA



SI-CER431758



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN
JEFATURA ADMINISTRATIVA



SUDIN-JEFAD - 3.1

Bogotá D.C., 21 de marzo de 2023

Señora capitán
YULY EUGENIA GÓMEZ TOVAR
Ingeniera Ambiental
Carrera 59 No. 26 - 21 CAN
Bogotá D.C.,

Asunto: solicitud pautas Sistema de Gestión Ambiental

En atención a los diferentes procesos que viene desarrollando la Dirección de Incorporación para la contratación de profesionales que apoyen el proceso de la Selección del Talento Humano para la Policía Nacional, de manera atenta y respetuosa me permito solicitar a la señora Capitán, se indiquen las especificaciones técnicas de tipo ambiental que aplican en manera general para la contratación directa.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
Nombre: María Elena Gómez Méndez
Grado: Coronel
Cargo: Director (A) De Incorporación
Cédula: 42100250
Título: Administrador Policial T.P 435
Dependencia: Dirección De Incorporación
Unidad: Dirección De Incorporación
Correo: maria.gomez@correo.policia.gov.co
21/03/2023 3:59:42 p. m.

Anexo: no

Transversal 33 47 A 35 sur Fátima. Bogotá
Teléfono: 5169333 ext 50232
dinco.jefad@policia.gov.co
www.policia.gov.co



INFORMACIÓN PÚBLICA

GS-2023-009641-DIRAF



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO PLANEACION DIRAF



DIRAF-PLANE - 3.1

Bogotá D.C., 24 de marzo de 2023

Señora coronel
MARÍA ELENA GOMEZ MÉNDEZ
 Directora de Incorporación
 Transversal 33 47 A 35 sur Fátima, Bogotá
 Bogotá D.C.

Asunto: respuesta comunicación oficial Nro. GS-2023-001707-DINCO

En atención a la comunicación del asunto, que hace referencia a la solicitud de especificaciones técnicas de tipo ambiental para una contratación directa de prestación de servicios, de manera respetuosa me permito informar a mi Coronel, que dentro de la Resolución 00090 del 15/01/2018 establecen los criterios ambientales para prestación de servicios, la cual aplican lo siguiente:

- Garantizar que todo el material que se entregue a la unidades policiales en forma digital, se realicen en un medio reutilizable; los escritos deberán estarán ajustados de acuerdo a la Directiva Presidencial 04 de 2013 "Política cero papel".
- 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 realicen durante la prestación del servicio dentro de las instalaciones policiales.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
 Nombre: Yuli Eugenia Gomez Tovar
 Grado: Capitan
 Cargo: Analista De Planeacion
 Cédula: 1116236847
 Título: Especialista En Servicio De Policia
 Dependencia: Grupo Planeacion Diraf
 Unidad: Direccion Administrativa Y Financiera
 Correo: yuli.gomez1232@correo.policia.gov.co
 24/03/2023 6:38:53 p. m.

Anexo: no

KR 59 26 21
 Teléfono: 3159471
 diraf.plane@policia.gov.co
 www.policia.gov.co



INFORMACIÓN PÚBLICA



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCION DE TALENTO HUMANO
OBSERVATORIO DEL DIRECCIONAMIENTO DEL TALENTO HUMANO



DITAH-OBTAH - 29.25

Bogotá D.C., 09 de noviembre de 2022

Señora coronel
SANDRA PATRICIA LOPEZ LUNA
Directora Nacional de Escuelas
Transversal 33 47 A 35 SUR
Bogotá D.C.

Asunto: respuesta al comunicado GS-2022-014169-DINAE

De manera atenta me permito enviar a la señora coronel, la proyección de ingreso de estudiantes, proyección de mandos ejecutivos para curso de ascenso y proyección de ingreso de auxiliares de policía en los próximos cinco (05) años, así:

Patrulleros de Policía

Programa académico	Proyección de ingresos 2023	Proyección de ingresos 2024	Proyección de ingresos 2025	Proyección de ingresos 2026	Proyección de ingresos 2027
Técnico profesional en servicio de policía	9.650	9.650	9.650	9.650	5.000

Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano
Fecha: 9/11/2022

Mandos del Nivel Ejecutivo

PROGRAMA ACADEMICO	Proyección 2023	Proyección 2024	Proyección 2025	Proyección 2026	Proyección 2027
Diplomado en Gerencia para el Servicio Policial (SC - CM)	137	39	6	117	140
Diplomado en Policía, Seguridad Ciudadana y Administración Pública (IJ - SC)	204	273	192	279	3.833

Diplomado en Seguridad Ciudadana y Política Pública (IT-IJ)	2.397	4.090	3.182	1.402	1.846
Diplomado Convivencia, Seguridad Ciudadana y Prevención (SI-IT)	1.901	1.944	4.840	9.242	12.274
Diplomado Mando Dirección y Actualización Jurídica (PT-SI)	POR ESTABLECER				

Fuente: Grupo de Ascensos DITAH

Fecha: 9/11/2022

Auxiliares de Policía

PROGRAMA ACADEMICO	Proyección 2023	Proyección 2024	Proyección 2025	Proyección 2026	Proyección 2027
Curso de Entrenamiento para Auxiliares de Policía	24.820	24.820	24.820	24.820	24.820

Fuente: Grupo de Administración Auxiliares de Policía

Fecha: 9/11/2022

Es importante señalar, que las anteriores proyecciones se encuentran sujetas a la aprobación presupuestal que el gobierno nacional realice a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y así mismo a las dinámicas institucionales que en materia del Talento Humano disponga el mando institucional.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
 Nombre: Jimmy Javier Bedoya Ramirez
 Grado: Coronel
 Cargo: Director (A) De Talento Humano
 Cédula: 79663084
 Dependencia: Dirección De Talento Humano
 Unidad: Dirección De Talento Humano
 Correo: jimmy.bedoya@correo.policia.gov.co
 12/11/2022 2:09:09 p. m.

Anexo: no

Carrera 59 26 21, CAN
 Teléfono: 5159000 - 9014
 ditah.coph@policia.gov.co
 www.policia.gov.co



INFORMACIÓN PÚBLICA



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN
REGIONAL DE INCORPORACIÓN No. 3

Nro. GS- 2023 – 001751 / SUDIN - RINCO3 2.25

Pereira, 09 de abril del 2023.

Señores
PROPONENTES
Trabajo Social
Región

Asunto: solicitud cotización

38
Ru

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL

Firma: _____
Recibido por: _____
Sigla unidad o dependencia: _____
Fecha: _____ Hora: _____
Radicado Nro. _____

FORMATO No. 2 PARA SOLICITAR COTIZACIONES															
ADVERTENCIA	La cotización solicitada servirá de base para la elaboración de un estudio de mercado y, por tanto, no constituye en sí misma una oferta y consecuentemente NO obliga a las partes.														
OBJETO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE DOS (02) TRABAJADORES SOCIALES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS POR LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NÚMERO 3 (GRUPO QUINDÍO Y RISARALDA).														
VALIDEZ DE LA COTIZACIÓN	Sesenta (60) días														
ESPECIFICACIONES TÉCNICAS	<table border="1"><thead><tr><th>ITEM</th><th>CONDICIÓN TÉCNICA</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td> Formación: profesional en trabajo social en institución reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, con formación continua en integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, curso Lenguaje Claro para los Servidores y Colaboradores Públicos de Colombia. Experiencia: Igual o superior a seis (6) meses certificada con liquidación o constancia. Nota: El valor de los honorarios incluye aquellos gastos relacionados con los aportes a salud, pensión y ARL, y gastos por desplazamientos que se generen en la ejecución del objeto contractual. </td></tr></tbody></table>	ITEM	CONDICIÓN TÉCNICA	1	Formación: profesional en trabajo social en institución reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, con formación continua en integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, curso Lenguaje Claro para los Servidores y Colaboradores Públicos de Colombia. Experiencia: Igual o superior a seis (6) meses certificada con liquidación o constancia. Nota: El valor de los honorarios incluye aquellos gastos relacionados con los aportes a salud, pensión y ARL, y gastos por desplazamientos que se generen en la ejecución del objeto contractual.										
	ITEM	CONDICIÓN TÉCNICA													
1	Formación: profesional en trabajo social en institución reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, con formación continua en integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, curso Lenguaje Claro para los Servidores y Colaboradores Públicos de Colombia. Experiencia: Igual o superior a seis (6) meses certificada con liquidación o constancia. Nota: El valor de los honorarios incluye aquellos gastos relacionados con los aportes a salud, pensión y ARL, y gastos por desplazamientos que se generen en la ejecución del objeto contractual.														
	<table border="1"><thead><tr><th>ITEM</th><th>CONDICIONES TÉCNICAS</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td>El supervisor realizará con el contratista el plan o cronograma de entrega de las actividades para el cumplimiento del objeto del contrato. Lo anterior a partir de la aprobación de la Garantía Única.</td></tr><tr><td>2</td><td>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/o de acuerdo a la línea de tiempo de la convocatoria.</td></tr><tr><td>3</td><td>Tramitar a través del Grupo de Incorporación, la solicitud de asignación de usuario y roles para la calificación de la valoración sociofamiliar en el "Sistema de Información de Incorporación"</td></tr><tr><td>4</td><td>Insertar en el "Sistema de Información de Incorporación" en tiempo real lo correspondiente al concepto cualitativo y cuantitativo de las visitas 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. Asimismo, avalar e insertar, aquellas realizadas por personal externo a la Dirección de Incorporación.</td></tr><tr><td>5</td><td>Responder por el debido diligenciamiento de los formatos en los expedientes físicos, así como en el "Sistema de Información de Incorporación", 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.</td></tr><tr><td>6</td><td>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, para lo cual recibirá instrucción sobre la forma de ingreso a la misma.</td></tr></tbody></table>	ITEM	CONDICIONES TÉCNICAS	1	El supervisor realizará con el contratista el plan o cronograma de entrega de las actividades para el cumplimiento del objeto del contrato. Lo anterior a partir de la aprobación de la Garantía Única.	2	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/o de acuerdo a la línea de tiempo de la convocatoria.	3	Tramitar a través del Grupo de Incorporación, la solicitud de asignación de usuario y roles para la calificación de la valoración sociofamiliar en el "Sistema de Información de Incorporación"	4	Insertar en el "Sistema de Información de Incorporación" en tiempo real lo correspondiente al concepto cualitativo y cuantitativo de las visitas 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. Asimismo, avalar e insertar, aquellas realizadas por personal externo a la Dirección de Incorporación.	5	Responder por el debido diligenciamiento de los formatos en los expedientes físicos, así como en el "Sistema de Información de Incorporación", 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.	6	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, para lo cual recibirá instrucción sobre la forma de ingreso a la misma.
ITEM	CONDICIONES TÉCNICAS														
1	El supervisor realizará con el contratista el plan o cronograma de entrega de las actividades para el cumplimiento del objeto del contrato. Lo anterior a partir de la aprobación de la Garantía Única.														
2	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/o de acuerdo a la línea de tiempo de la convocatoria.														
3	Tramitar a través del Grupo de Incorporación, la solicitud de asignación de usuario y roles para la calificación de la valoración sociofamiliar en el "Sistema de Información de Incorporación"														
4	Insertar en el "Sistema de Información de Incorporación" en tiempo real lo correspondiente al concepto cualitativo y cuantitativo de las visitas 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. Asimismo, avalar e insertar, aquellas realizadas por personal externo a la Dirección de Incorporación.														
5	Responder por el debido diligenciamiento de los formatos en los expedientes físicos, así como en el "Sistema de Información de Incorporación", 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.														
6	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, para lo cual recibirá instrucción sobre la forma de ingreso a la misma.														

	7	Actividades a realizar en la valoración sociofamiliar.
	7.1	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.
	7.2	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 que se puedan confrontar en el desarrollo de la entrevista, de tal manera que cuando se lleve a cabo la visita, la familia y el aspirante no sean ajenos al profesional. Para el aspirante a servidor público no uniformado, se verifican los datos en el expediente.
	7.3	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.
	7.4	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.
	7.5	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.
	7.6	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.
	7.7	Verificar que la fotografía familiar anexa en el formato corresponda con la vivienda visitada; de lo contrario, se debe indagar los motivos del cambio.
	7.8	Verificar la plena identidad del aspirante, a través de su documento de identificación.
	7.9	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.
	7.10	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.
	7.11	Solicitar el recibo de la consignación bancaria y posteriormente registrar el respectivo número y fecha de la transacción en el formato de la valoración (en las convocatorias que se requieran), y en el aplicativo SINCO.
	7.12	Cuando se realicen dos (02) visitas a un aspirante en las convocatorias a oficial o patrulleros de policía, ambos conceptos deben ser insertados en el SINCO.
	7.13	Realizar la valoración sociofamiliar de cada aspirante bajo los parámetros establecidos en la Resolución No. 01086 del 29/04/2022 "Por la cual se expide el Protocolo de selección del personal de la Policía Nacional." Guía 2SP-GU-0008 "parámetros para el desarrollo de las valoraciones del protocolo de selección de personal de la Policía Nacional".
	8	El contratista se compromete a cumplir con lo establecido en el Anexo obligaciones del Contratista.
	9	CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN Dada la naturaleza de las actividades a realizar en desarrollo del objeto contractual, el contratista debe garantizar la preservación de la integridad y confidencialidad de la información institucional a la cual llegase a tener acceso directamente o por intermedio de terceros; en tal virtud, adoptará todas las medidas que sean necesarias para impedir su duplicación, sustracción, divulgación, alteración, ocultamiento o utilización indebida y suscribirá con la Entidad los formatos de confidencialidad o reserva a que haya lugar. En virtud del presente proceso, el oferente seleccionado se obliga a no suministrar información que obtenga o conozca con ocasión de la ejecución del futuro contrato; así como sobre los lugares a los cuales tenga acceso con ocasión de su desarrollo. El oferente deberá firmar un acuerdo de confidencialidad y no revelación de la información para lo cual diligenció el formulario "ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD".

	10	SISTEMA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	
		El contratista se compromete a cumplir con los requerimientos establecidos en materia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, requeridos por la Policía Nacional, para dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 y normas reglamentarias, incluyendo aquellas normas generadas para la atención de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, para lo cual deberá diligenciar y entregar con la propuesta el FORMULARIO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	
	11	COMPROMISO ANTICORRUPCIÓN	
		Cumplir con el compromiso de anticorrupción dentro del proceso manifestando que se encuentra dispuesto a suministrar la información propia que resulte necesaria para aportar transparencia al mismo y si se comprueba el incumplimiento del proponente, sus empleados, representantes, asesores o de cualquier otra persona que en el proceso de contratación actúe en su nombre, es causal suficiente para el rechazo de la oferta o para la terminación anticipada del contrato, si el incumplimiento ocurre con posterioridad del mismo, para lo cual deberá diligenciar el COMPROMISO ANTICORRUPCIÓN.	
	12	COMPROMISO AMBIENTAL	
		Garantizar que todo el material que se entregue a las unidades policiales en forma digital, se realice en un medio reutilizable; los escritos deberán estar ajustados de acuerdo a la Directiva Presidencial 04 de 2013 "Política cero papel". 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. Cumplir con los criterios ambientales para los contratos de prestación de servicios, conforme la norma ISO 14001:2015, Sistema de Gestión Ambiental, los productos y servicios que se adquieran por alguna gestión administrativa, deberán establecer los lineamientos para la planeación, operación, control y mejoramiento de la gestión ambiental en la Policía Nacional, a partir del cumplimiento de los requisitos legales y condiciones mínimas ambientales; con el objetivo de contribuir a la sostenibilidad ambiental de los procesos, productos y servicios de la institución. Así como, el cumplimiento de la Política Ambiental de la Policía Nacional: "En la Policía Nacional nos comprometemos a contribuir con la protección del ambiente a través de la prevención de la contaminación, el cumplimiento de la legislación y las diferentes regulaciones ambientales y el control de los impactos ambientales adversos asociados a nuestras instalaciones, procesos y servicios; así como al mejoramiento continuo del desempeño ambiental de la Institución".	
CONDICIONES DE CONTRATACIÓN	PLAZO DE EJECUCIÓN	El plazo de ejecución del contrato será de cuatro (04) meses, contados a partir de la aprobación de la garantía única.	
	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 y 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 Contractual y Seguimiento de la DIRECCIÓN LOGÍSTICA Y FINANCIERA o quien haga sus veces, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la suscripción del contrato, la Garantía Única. 7. Presentar afiliación ARL de acuerdo a la actividad económica principal registrada en el RUT, con plazo máximo de cinco (5) días hábiles después de la firma del contrato. 8. 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.
	OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA	9. El contratista debe garantizar la preservación de la integridad y confidencialidad de la información institucional a la cual llegare a tener acceso directamente o por intermedio de terceros; en tal virtud, adoptará todas las medidas que sean necesarias para impedir su duplicación, sustracción, divulgación, alteración, ocultamiento o utilización indebida y suscribirá con la entidad los formatos de confidencialidad o reserva a que haya lugar. En virtud del presente contrato, el contratista se obliga a no suministrar información que obtenga o conozca con ocasión de la ejecución del contrato; tales como: información locativa o de arquitectura física, lugares a los cuales tenga acceso con ocasión de la labor, información contenida en los sistemas de información, documentación física, archivos digitales, información de los funcionarios y aspirantes los cuales son de carácter reservado y confidencial. 10. Acuerdo de Confidencialidad: Las partes acuerdan que cualquier información intercambiada, facilitada o creada entre ellas para el cumplimiento del objeto contractual, será mantenida en estricta confidencialidad. La parte receptora correspondiente sólo podrá revelar información confidencial a quienes la necesiten y estén autorizados previamente por la parte de cuya información confidencial se trata, se considera también información confidencial: a) aquella que como conjunto o por la configuración o estructuración exacta de sus componentes, no sea generalmente conocida entre los expertos en los campos correspondientes. b) la que no sea de fácil acceso, y c) aquella información que no esté sujeta a medidas de protección razonables, de acuerdo con las circunstancias del caso, a fin de mantener su carácter confidencial. 11. Cumplimiento de normatividad: El contratista acatará los lineamientos del Régimen de protección de datos y demás aspectos relacionados con el tratamiento de la información que les sea aplicable, en el marco de la ley estatutaria 1581 de 2012 y de la ley 1712 de 2014, del capítulo 25 título 2 del libro 2 de la parte 2 del decreto 1074 del 2015 y las normas que la modifiquen, reglamenten o sustituyan en virtud de lo cual se hacen responsables de la privacidad, seguridad y confidencialidad y la Resolución No. 08310 de 2016 por la cual se expide el Manual de Seguridad de la Información para la Policía Nacional. 12. 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 DIRECCIÓN LOGÍSTICA Y FINANCIERA de la Policía Nacional y a las autoridades competentes para que se adopte las medidas necesarias. 13. Mantener activa la cuenta corriente o de ahorros reportada para los pagos con el fin de evitar traumatismos en el proceso de ejecución del contrato. 14. 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 de que se hayan suministrado. 15. Garantizar que todo el material que se entregue a las unidades policiales en forma digital, se realicen en un medio reutilizable; los escritos deberán estar ajustados de acuerdo a la Directiva Presidencial 04 de 2013 "Política cero papel". 16. 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. 17. Cumplir con los criterios ambientales para los contratos de prestación de servicios, conforme la norma ISO 14001:2015, Sistema de Gestión Ambiental, los productos y servicios que se adquieran por alguna gestión administrativa, deberán establecer los lineamientos para la planeación, operación, control y mejoramiento de la gestión ambiental en la Policía Nacional, a partir del cumplimiento de los requisitos legales y condiciones mínimas ambientales; con el objetivo de contribuir a la sostenibilidad ambiental de los procesos, productos y servicios de la Institución. Así como, el cumplimiento de la Política Ambiental de la Policía Nacional.

	OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA	"En la Policía Nacional nos comprometemos a contribuir con la protección del ambiente a través de la prevención de la contaminación, el cumplimiento de la legislación y las diferentes regulaciones ambientales y el control de los impactos ambientales adversos asociados a nuestras instalaciones, procesos y servicios; así como al mejoramiento continuo del desempeño ambiental de la Institución". 18. El contratista deberá dar cumplimiento a la Política Ambiental del Sistema de Gestión Ambiental, cada vez que se realice actividades dentro las instalaciones policiales e involucre el alcance del Sistema de Gestión Ambiental o alguno de los procesos: (Convivencia y Seguridad Ciudadana, Prevención, Logística y Abastecimiento, Administración de Recursos Financieros, Direccionamiento del Talento Humano, Direccionamiento Estratégico, Direccionamiento del SGJ, Mejora Continua e Innovación, Direccionamiento Tecnológico, Integridad Policial, Comunicación Pública, Control Interno, Actuación Jurídica y Gestión Documental y Relaciones Internacionales), así como las actividades y servicios generados de otros procesos para la Selección e Incorporación. 19. El contratista se obliga a adoptar las medidas preventivas y de mitigación necesarias para reducir la exposición y contagio por infección respiratoria aguda causada por el SARS-CoV-2 (COVID-19). 20. Para la facturación de los bienes y/o servicios contratados deberá tener en cuenta los lineamientos y parámetros contemplados en la circular externa 016 del 09/03/2021 del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, por medio de la cual se implementa el "Modelo de Recepción de Facturas de Venta, Notas Débito y/o Notas Crédito", la cual es de obligatorio cumplimiento a partir del 01 de abril de 2021, siendo que apropie para el efecto la Directiva presidencial 09 del 17/09/2020 "Lineamientos para el pago a los proveedores del estado". El contratista entregará la cuenta de cobro, informe de actividades, recibo de pago, la planilla de pago de aportes de salud, pensión y ARL (mes vencido), formato de certificación juramentada decreto 3590 de 2011, debe anexar certificación para efectos de retención en la fuente ley 1819 de 2016 – Rentas de Trabajo, entre otros. 21. Colaborar y propender por el cuidado de los recursos de la entidad (Físicos, Técnicos y Económicos) incluida la propiedad intelectual y derechos de autor, y elementos entregados por Policía Nacional, para la debida ejecución de las actividades convenidas y a no utilizarlos para fines y en lugares diferentes a los contratados y a devolverlos a la Institución a la terminación del presente contrato. Así mismo, se responsabiliza de los daños o pérdida que sufran estos, a excepción del deterioro natural por el uso, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 2202, 2203, 2204 del Código Civil, pero no será responsable en los eventos de Caso Fortuito y Fuerza Mayor. Los bienes que entregue la Entidad al CONTRATISTA para el desarrollo de las tareas objeto del presente contrato, se hará mediante acta de asignación. 22. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a los funcionarios de la POLICÍA NACIONAL, aspirantes y demás personas con que tenga relación con ocasión de la prestación del servicio, conservando la moral y las buenas costumbres". 23. Solicitar por escrito cuando por motivos o circunstancias de caso fortuito o hechos ajenos a su voluntad, requiera la terminación o suspensión del contrato con el ánimo de realizar los trámites administrativos pertinentes, previa aprobación del ordenador del gasto. En caso de presentar incapacidad médica debe presentar al día hábil siguiente la excusa médica al supervisor del contrato y si es el caso solicitar por escrito la suspensión del contrato. 24. El contratista deberá cargar las cuentas de cobro o factura con todos los soportes a la plataforma SECOP II en el ítem 7 "Ejecución del contrato" (Con plazo máximo los primeros 5 días de cada mes). 25. Asistir a las capacitaciones y atender los instructivos, protocolos, y guías de manejo que sean tratados en las mismas, presentando las diferentes evaluaciones que se consideren pertinentes para evaluar su adherencia, a efectos de mejorar la prestación del servicio. 26. Dada la naturaleza del objeto contractual, el contratista prestará el servicio al interior y exterior de las instalaciones del Grupo de Incorporación, para cumplir con lo establecido en la guía código ZSP-GU-0008 "Parámetros para el desarrollo de las valoraciones del Protocolo de Selección de Personal de la Policía Nacional".
--	--	--

		27. Las demás que le sean asignadas por el jefe inmediato, que tengan relación directa con las demás funciones y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de desempeño. 28. Las demás obligaciones del CONTRATISTA contenidas en el artículo 5° de la Ley 80 de 1993, así mismo, será civil y penalmente responsable por sus acciones u omisiones en la actuación contractual.																																																																																																																											
	FORMA DE PAGO	La Dirección Logística y Financiera de la Policía Nacional, cancelará el valor del contrato de la siguiente forma: El pago se realizará en mensualidades vencidas y/o proporcional al tiempo de servicio prestado, en moneda legal colombiana, dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a la radicación de la cuenta de cobro, junto con el recibo a satisfacción del supervisor del contrato y los demás documentos requeridos por la Dirección Logística y Financiera, de acuerdo al derecho a turno y a la disponibilidad del Plan Anual de Caja (PAC). Si los documentos en referencia no se reciben dentro del plazo establecido o si recibidos son devueltos por inconsistencias tales como la falta de información o mal diligenciamiento de los mismos, la Policía Nacional - Dirección Logística y Financiera, reprogramará el valor a cancelar una vez se hubieren subsanado las observaciones, se haya cumplido con el trámite documental dentro del plazo indicado y de acuerdo al derecho a turno y a la disponibilidad del Plan Anual de Caja (PAC). Nota 1: En cuanto se refiere al pago de los aportes al sistema de seguridad social integral, de conformidad con lo previsto en el Decreto 1273 de 2018, EL CONTRATISTA lo realizará mes vencido considerando para efectos de liquidación de los mismos, el pago recibido en el mes inmediatamente anterior. Nota 2: La entidad en el evento que la Ley lo prevea hará los descuentos de aportes al Sistema.																																																																																																																											
	RIESGOS DE LA CONTRATACIÓN	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="649 955 706 1449" rowspan="19">MATRIZ DE RIESGOS</td> <td data-bbox="706 955 771 1102" rowspan="2">MONTOS REVISAR</td> <td data-bbox="771 955 966 1018">CUANDO</td> <td data-bbox="966 955 1079 1018"></td> <td data-bbox="1079 955 1193 1018"></td> <td data-bbox="1193 955 1307 1018"></td> <td data-bbox="1307 955 1421 1018"></td> <td data-bbox="1421 955 1500 1018"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="771 1018 966 1102">COMO SE REALIZA EL MONITORIO</td> <td data-bbox="966 1018 1079 1102"></td> <td data-bbox="1079 1018 1193 1102"></td> <td data-bbox="1193 1018 1307 1102"></td> <td data-bbox="1307 1018 1421 1102"></td> <td data-bbox="1421 1018 1500 1102"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="706 1102 771 1165" rowspan="2">FECHA ESTIMADA EN QUE SE COMPLETA EL TRATAMIENTO</td> <td data-bbox="771 1102 966 1165"></td> <td data-bbox="966 1102 1079 1165"></td> <td data-bbox="1079 1102 1193 1165"></td> <td data-bbox="1193 1102 1307 1165"></td> <td data-bbox="1307 1102 1421 1165"></td> <td data-bbox="1421 1102 1500 1165"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="771 1165 966 1228">FECHA ESTIMADA EN QUE SE INICIA EL TRATAMIENTO</td> <td data-bbox="966 1165 1079 1228"></td> <td data-bbox="1079 1165 1193 1228"></td> <td data-bbox="1193 1165 1307 1228"></td> <td data-bbox="1307 1165 1421 1228"></td> <td data-bbox="1421 1165 1500 1228"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="706 1228 771 1291" rowspan="2">PERSONA RESPONSABLE POR TRATAMIENTO</td> <td data-bbox="771 1228 966 1291">POR PARTES EL</td> <td data-bbox="966 1228 1079 1291"></td> <td data-bbox="1079 1228 1193 1291"></td> <td data-bbox="1193 1228 1307 1291"></td> <td data-bbox="1307 1228 1421 1291"></td> <td data-bbox="1421 1228 1500 1291"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="771 1291 966 1354">AFECTA LA EFICIENCIA DEL CONTROL</td> <td data-bbox="966 1291 1079 1354"></td> <td data-bbox="1079 1291 1193 1354"></td> <td data-bbox="1193 1291 1307 1354"></td> <td data-bbox="1307 1291 1421 1354"></td> <td data-bbox="1421 1291 1500 1354"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="706 1354 771 1417" rowspan="3">IMPACTO DEL TRATAMIENTO</td> <td data-bbox="771 1354 966 1417">CATEGORIA</td> <td data-bbox="966 1354 1079 1417"></td> <td data-bbox="1079 1354 1193 1417"></td> <td data-bbox="1193 1354 1307 1417"></td> <td data-bbox="1307 1354 1421 1417"></td> <td data-bbox="1421 1354 1500 1417"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="771 1417 966 1480">VALORACION DEL RIESGO</td> <td data-bbox="966 1417 1079 1480"></td> <td data-bbox="1079 1417 1193 1480"></td> <td data-bbox="1193 1417 1307 1480"></td> <td data-bbox="1307 1417 1421 1480"></td> <td data-bbox="1421 1417 1500 1480"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="771 1480 966 1543">EFECTO</td> <td data-bbox="966 1480 1079 1543"></td> <td data-bbox="1079 1480 1193 1543"></td> <td data-bbox="1193 1480 1307 1543"></td> <td data-bbox="1307 1480 1421 1543"></td> <td data-bbox="1421 1480 1500 1543"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="706 1543 771 1606" rowspan="2">TRATAMIENTOS CONSIDERADOS SER IMPLEMENTADOS</td> <td data-bbox="771 1543 966 1606"></td> <td data-bbox="966 1543 1079 1606"></td> <td data-bbox="1079 1543 1193 1606"></td> <td data-bbox="1193 1543 1307 1606"></td> <td data-bbox="1307 1543 1421 1606"></td> <td data-bbox="1421 1543 1500 1606"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="771 1606 966 1669">A QUEEN SE LE ASIGNA EL RIESGO</td> <td data-bbox="966 1606 1079 1669"></td> <td data-bbox="1079 1606 1193 1669"></td> <td data-bbox="1193 1606 1307 1669"></td> <td data-bbox="1307 1606 1421 1669"></td> <td data-bbox="1421 1606 1500 1669"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="706 1669 771 1732" rowspan="2">VALORACION DEL RIESGO</td> <td data-bbox="771 1669 966 1732">CATEGORIA</td> <td data-bbox="966 1669 1079 1732"></td> <td data-bbox="1079 1669 1193 1732"></td> <td data-bbox="1193 1669 1307 1732"></td> <td data-bbox="1307 1669 1421 1732"></td> <td data-bbox="1421 1669 1500 1732"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="771 1732 966 1795">IMPACTO</td> <td data-bbox="966 1732 1079 1795"></td> <td data-bbox="1079 1732 1193 1795"></td> <td data-bbox="1193 1732 1307 1795"></td> <td data-bbox="1307 1732 1421 1795"></td> <td data-bbox="1421 1732 1500 1795"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="706 1795 771 1858" rowspan="2">CONSECUENCIA DE LA OCURRENCIA DEL RIESGO</td> <td data-bbox="771 1795 966 1858"></td> <td data-bbox="966 1795 1079 1858"></td> <td data-bbox="1079 1795 1193 1858"></td> <td data-bbox="1193 1795 1307 1858"></td> <td data-bbox="1307 1795 1421 1858"></td> <td data-bbox="1421 1795 1500 1858"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="771 1858 966 1913">RECOMENDACION</td> <td data-bbox="966 1858 1079 1913"></td> <td data-bbox="1079 1858 1193 1913"></td> <td data-bbox="1193 1858 1307 1913"></td> <td data-bbox="1307 1858 1421 1913"></td> <td data-bbox="1421 1858 1500 1913"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="706 1913 771 1976" rowspan="4">RECOMENDACION</td> <td data-bbox="771 1913 966 1976">TIPO</td> <td data-bbox="966 1913 1079 1976"></td> <td data-bbox="1079 1913 1193 1976"></td> <td data-bbox="1193 1913 1307 1976"></td> <td data-bbox="1307 1913 1421 1976"></td> <td data-bbox="1421 1913 1500 1976"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="771 1976 966 2039">ETAPA</td> <td data-bbox="966 1976 1079 2039"></td> <td data-bbox="1079 1976 1193 2039"></td> <td data-bbox="1193 1976 1307 2039"></td> <td data-bbox="1307 1976 1421 2039"></td> <td data-bbox="1421 1976 1500 2039"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="771 2039 966 2100">CLASE</td> <td data-bbox="966 2039 1079 2100"></td> <td data-bbox="1079 2039 1193 2100"></td> <td data-bbox="1193 2039 1307 2100"></td> <td data-bbox="1307 2039 1421 2100"></td> <td data-bbox="1421 2039 1500 2100"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="771 2100 966 2100">NIVEL</td> <td data-bbox="966 2100 1079 2100"></td> <td data-bbox="1079 2100 1193 2100"></td> <td data-bbox="1193 2100 1307 2100"></td> <td data-bbox="1307 2100 1421 2100"></td> <td data-bbox="1421 2100 1500 2100"></td> </tr> </table>	MATRIZ DE RIESGOS	MONTOS REVISAR	CUANDO						COMO SE REALIZA EL MONITORIO						FECHA ESTIMADA EN QUE SE COMPLETA EL TRATAMIENTO							FECHA ESTIMADA EN QUE SE INICIA EL TRATAMIENTO						PERSONA RESPONSABLE POR TRATAMIENTO	POR PARTES EL						AFECTA LA EFICIENCIA DEL CONTROL						IMPACTO DEL TRATAMIENTO	CATEGORIA						VALORACION DEL RIESGO						EFECTO						TRATAMIENTOS CONSIDERADOS SER IMPLEMENTADOS							A QUEEN SE LE ASIGNA EL RIESGO						VALORACION DEL RIESGO	CATEGORIA						IMPACTO						CONSECUENCIA DE LA OCURRENCIA DEL RIESGO							RECOMENDACION						RECOMENDACION	TIPO						ETAPA						CLASE						NIVEL					
MATRIZ DE RIESGOS	MONTOS REVISAR	CUANDO																																																																																																																											
		COMO SE REALIZA EL MONITORIO																																																																																																																											
	FECHA ESTIMADA EN QUE SE COMPLETA EL TRATAMIENTO																																																																																																																												
		FECHA ESTIMADA EN QUE SE INICIA EL TRATAMIENTO																																																																																																																											
	PERSONA RESPONSABLE POR TRATAMIENTO	POR PARTES EL																																																																																																																											
		AFECTA LA EFICIENCIA DEL CONTROL																																																																																																																											
	IMPACTO DEL TRATAMIENTO	CATEGORIA																																																																																																																											
		VALORACION DEL RIESGO																																																																																																																											
		EFECTO																																																																																																																											
	TRATAMIENTOS CONSIDERADOS SER IMPLEMENTADOS																																																																																																																												
		A QUEEN SE LE ASIGNA EL RIESGO																																																																																																																											
	VALORACION DEL RIESGO	CATEGORIA																																																																																																																											
		IMPACTO																																																																																																																											
	CONSECUENCIA DE LA OCURRENCIA DEL RIESGO																																																																																																																												
		RECOMENDACION																																																																																																																											
	RECOMENDACION	TIPO																																																																																																																											
		ETAPA																																																																																																																											
		CLASE																																																																																																																											
		NIVEL																																																																																																																											

	RIESGOS DE LA CONTRATACIÓN	MATRIZ DE RIESGOS <table><tr><td>RIESGO 1</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 2</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 3</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 4</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 5</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 6</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 7</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 8</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 9</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 10</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 11</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 12</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 13</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 14</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 15</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 16</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 17</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 18</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 19</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr><tr><td>RIESGO 20</td><td>DESCRIPCIÓN DEL RIESGO</td><td>CAUSAS</td><td>EFECTOS</td><td>INDICADORES</td><td>SEÑALES</td></tr></table>	RIESGO 1	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 2	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 3	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 4	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 5	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 6	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 7	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 8	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 9	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 10	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 11	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 12	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 13	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 14	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 15	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 16	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 17	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 18	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 19	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES	RIESGO 20	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES
RIESGO 1	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 2	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 3	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 4	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 5	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 6	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 7	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 8	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 9	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 10	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 11	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 12	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 13	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 14	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 15	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 16	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 17	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 18	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 19	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
RIESGO 20	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	EFECTOS	INDICADORES	SEÑALES																																																																																																																					
	MECANISMOS DE COBERTURA DE LOS RIESGOS	ETAPA CONTRACTUAL <table><tr><th>MECANISMO DE COBERTURA</th><th>CLASE DE RIESGO</th><th>TIPOLOGÍA DE LOS RIESGOS</th><th>ESTIMACIÓN DEL RIESGO</th><th>ASIGNACIÓN DEL RIESGO</th><th>VIGENCIA</th><th>JUSTIFICACIÓN COBERTURA / VIGENCIA</th></tr><tr><td>SEGURO VIDA</td><td>RIESGO JURÍDICO</td><td>INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO</td><td>VENTE POR CIENTO (20%) DEL VALOR DEL CONTRATO</td><td>CONTRATISTA</td><td>VENTE POR UN TERMINO IGUAL A LA VIGENCIA DEL CONTRATO Y SESENTA (60) DÍAS CALENDARIO MAS CONTADO A PARTIR DE LAS SUSCRIPCION DEL CONTRATO Y DE LA PROGRESION DE LAS OBRAS</td><td>ASIGNA EL RIESGO DE INCUMPLIMIENTO DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO Y SESENTA (60) DÍAS CALENDARIO MAS LA ESTIMACIÓN DEL RIESGO CUANDO EL VENTE POR CIENTO (20%) DEL VALOR DEL CONTRATO COMO OBLIGA QUE SE PRETENDI EL RASO PERSONA O DEFATINO DE LOS PERMISOS QUE CAUSE LA ENTIDAD EN LOS DICHOS TERMINOS DE LA CUANTIA AFECTA PREDICADA</td></tr><tr><td>SEGURO VIDA</td><td>RIESGO OPERATIVO</td><td>CAÍDA DEL SERVIDO</td><td>CONVENIA POR CIENTO (20%) DEL VALOR DEL CONTRATO</td><td>CONTRATISTA</td><td>VENTE POR UN TERMINO IGUAL A LA VIGENCIA DEL CONTRATO Y SESENTA (60) DÍAS CALENDARIO MAS CONTADO A PARTIR DE LAS SUSCRIPCION DEL CONTRATO Y DE LA PROGRESION DE LAS OBRAS</td><td>ASIGNA EL RIESGO DE CAÍDA CALIDAD DEL SERVIDO DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO Y SESENTA (60) DÍAS CALENDARIO MAS LA ESTIMACIÓN DEL RIESGO CUANDO EL VENTE POR CIENTO (20%) DEL VALOR DEL CONTRATO LO QUE OBLIGA EL PERSONO AFECTADO POR LA POSIBLE PERDIDA DE LOS RECURSOS LOS DICHOS OBLIGACIONES POR EL PROGRESO Y LA NO PRESTACION DEL SERVIDO REQUERIDO</td></tr></table>	MECANISMO DE COBERTURA	CLASE DE RIESGO	TIPOLOGÍA DE LOS RIESGOS	ESTIMACIÓN DEL RIESGO	ASIGNACIÓN DEL RIESGO	VIGENCIA	JUSTIFICACIÓN COBERTURA / VIGENCIA	SEGURO VIDA	RIESGO JURÍDICO	INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO	VENTE POR CIENTO (20%) DEL VALOR DEL CONTRATO	CONTRATISTA	VENTE POR UN TERMINO IGUAL A LA VIGENCIA DEL CONTRATO Y SESENTA (60) DÍAS CALENDARIO MAS CONTADO A PARTIR DE LAS SUSCRIPCION DEL CONTRATO Y DE LA PROGRESION DE LAS OBRAS	ASIGNA EL RIESGO DE INCUMPLIMIENTO DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO Y SESENTA (60) DÍAS CALENDARIO MAS LA ESTIMACIÓN DEL RIESGO CUANDO EL VENTE POR CIENTO (20%) DEL VALOR DEL CONTRATO COMO OBLIGA QUE SE PRETENDI EL RASO PERSONA O DEFATINO DE LOS PERMISOS QUE CAUSE LA ENTIDAD EN LOS DICHOS TERMINOS DE LA CUANTIA AFECTA PREDICADA	SEGURO VIDA	RIESGO OPERATIVO	CAÍDA DEL SERVIDO	CONVENIA POR CIENTO (20%) DEL VALOR DEL CONTRATO	CONTRATISTA	VENTE POR UN TERMINO IGUAL A LA VIGENCIA DEL CONTRATO Y SESENTA (60) DÍAS CALENDARIO MAS CONTADO A PARTIR DE LAS SUSCRIPCION DEL CONTRATO Y DE LA PROGRESION DE LAS OBRAS	ASIGNA EL RIESGO DE CAÍDA CALIDAD DEL SERVIDO DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO Y SESENTA (60) DÍAS CALENDARIO MAS LA ESTIMACIÓN DEL RIESGO CUANDO EL VENTE POR CIENTO (20%) DEL VALOR DEL CONTRATO LO QUE OBLIGA EL PERSONO AFECTADO POR LA POSIBLE PERDIDA DE LOS RECURSOS LOS DICHOS OBLIGACIONES POR EL PROGRESO Y LA NO PRESTACION DEL SERVIDO REQUERIDO																																																																																																			
MECANISMO DE COBERTURA	CLASE DE RIESGO	TIPOLOGÍA DE LOS RIESGOS	ESTIMACIÓN DEL RIESGO	ASIGNACIÓN DEL RIESGO	VIGENCIA	JUSTIFICACIÓN COBERTURA / VIGENCIA																																																																																																																				
SEGURO VIDA	RIESGO JURÍDICO	INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO	VENTE POR CIENTO (20%) DEL VALOR DEL CONTRATO	CONTRATISTA	VENTE POR UN TERMINO IGUAL A LA VIGENCIA DEL CONTRATO Y SESENTA (60) DÍAS CALENDARIO MAS CONTADO A PARTIR DE LAS SUSCRIPCION DEL CONTRATO Y DE LA PROGRESION DE LAS OBRAS	ASIGNA EL RIESGO DE INCUMPLIMIENTO DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO Y SESENTA (60) DÍAS CALENDARIO MAS LA ESTIMACIÓN DEL RIESGO CUANDO EL VENTE POR CIENTO (20%) DEL VALOR DEL CONTRATO COMO OBLIGA QUE SE PRETENDI EL RASO PERSONA O DEFATINO DE LOS PERMISOS QUE CAUSE LA ENTIDAD EN LOS DICHOS TERMINOS DE LA CUANTIA AFECTA PREDICADA																																																																																																																				
SEGURO VIDA	RIESGO OPERATIVO	CAÍDA DEL SERVIDO	CONVENIA POR CIENTO (20%) DEL VALOR DEL CONTRATO	CONTRATISTA	VENTE POR UN TERMINO IGUAL A LA VIGENCIA DEL CONTRATO Y SESENTA (60) DÍAS CALENDARIO MAS CONTADO A PARTIR DE LAS SUSCRIPCION DEL CONTRATO Y DE LA PROGRESION DE LAS OBRAS	ASIGNA EL RIESGO DE CAÍDA CALIDAD DEL SERVIDO DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO Y SESENTA (60) DÍAS CALENDARIO MAS LA ESTIMACIÓN DEL RIESGO CUANDO EL VENTE POR CIENTO (20%) DEL VALOR DEL CONTRATO LO QUE OBLIGA EL PERSONO AFECTADO POR LA POSIBLE PERDIDA DE LOS RECURSOS LOS DICHOS OBLIGACIONES POR EL PROGRESO Y LA NO PRESTACION DEL SERVIDO REQUERIDO																																																																																																																				



JUAN GUILLERMO RAMÍREZ ARENAS

Para: Crystaly Uribe Vargas <crystaljvargas@gmail.com>



Enviar este correo

 SOLICITUD COTIZACIÓN TRABAJO SOCIAL

Dios y patria buenos días

De manera atenta y respetuosa, por intermedio del presente correo electrónico, envío en documento adjunto la solicitud de cotización para la prestación de servicios profesionales como TRABAJADOR SOCIAL, la respuesta debe ser remitida a este correo electrónico citando en el cuerpo de la respuesta, el número de comunicación oficial y fecha del radicado de la solicitud.

Atentamente,

Subintendente JUAN GUILLERMO RAMÍREZ ARENAS



JUAN GUILLERMO RAMIREZ ARENAS



Para: LORENA HERNANDEZ VALENCIA <lorherna205@hotmail.com>

01/12/2023 09:45 AM

SOLICITUD COTIZACIÓN TRAJ...
DESC

Dios y patria buenos días

De manera atenta y respetuosa, por intermedio del presente correo electrónico, envío en documento adjunto la solicitud de cotización para la prestación de servicios profesionales como TRABAJADOR SOCIAL, la respuesta debe ser remitida a este correo electrónico citando en el cuerpo de la respuesta, el número de comunicación oficial y fecha del radicado de la solicitud.

Atentamente,

Subintendente JUAN GUILLERMO RAMÍREZ ARENAS

SOLICITUD COTIZACIÓN SERVICIOS PROFESIONALES

02:00



LORENA HERNANDEZ VALENCIA <clorheva205@hotmail.com>

Para: JUAN GUILLERMO RAMIREZ ARENAS

02:00

02:00

CARTA DE OFRECIMIENTO.pdf

Señora
CAPITAN ZULLY GÓMEZ APONTE
Jefe regional de Incorporación No. 3(E)

Atendiendo la comunicación oficial No. GS-2023-001751 ESAGU, del 09 de abril de 2023, de manera atenta remito a través del presente correo electrónico, mi carta de ofrecimiento de servicios, donde relaciono el valor propuesto como honorarios, el cual considero coherente con cada uno de los ítems, especialmente las especificaciones técnicas y obligaciones planteadas en la solicitud.

Gracias por la atención prestada

LORENA HERNANDEZ VALENCIA
TRABAJADORA SOCIAL, ESPECIALISTA
EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
TEL. 3214918733

RESPUESTA COTIZACIÓN

01. Q.



Yarladý Urrego Vargas <yarladýurrego@gmail.com>

Para: JUAN GUILLERMO RAMÍREZ ARENAS



14/04/2023 09:11:11

CARTA DE OFRECIMIENTO SE...

Señor(a),

CAPITÁN

ZULLY GÓMEZ APONTE

Jefe Regional de Incorporación No. 3 (E)

Atendiendo la comunicación oficial No. GS-2023-001751 ESAGU, del 09 de abril del 2023, de manera atenta remito a través del presente correo electrónico, mi carta de ofrecimiento de servicios, donde relaciono el valor propuesto como honorarios, el cual considero coherente con cada uno de los ítems, especialmente las especificaciones técnicas y las obligaciones planteadas en la solicitud.

Gracias por la atención prestada.

YARLADY URREGO VARGAS

TRABAJADORA SOCIAL

T.I 1098311350

TEL: 3195964656



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DEPARTAMENTO DE POLICIA QUINDIO
GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO



Fecha:	Armenia, 24 de marzo de 2023		
Hora de inicio:	07:00	Hora de finalización:	09:00
Lugar:	Grupo Incorporación Quindio		

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.25

QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

ORDEN DEL DÍA

1. Verificación de asistentes
2. Lectura del acta anterior
3. Verificación de los compromisos
4. Temas a tratar...**PROCESO DE SELECCIÓN PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL**

DESARROLLO

1. Verificación de asistentes

En las instalaciones del Grupo de Incorporación Quindio, la señora Teniente **GABRIELA GARZON RODRIGUEZ** Jefe Grupo Incorporación Quindio, realiza la verificación del personal asistente donde se registran las siguientes novedades.

2. Lectura del acta anterior (No aplica)

3. Verificación de los compromisos (No aplica)

4. Temas a tratar: "PROCESO DE SELECCIÓN PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL"

En las instalaciones del Grupo de Incorporación Quindio se reúne la Señora Teniente **GABRIELA GARZON RODRIGUEZ** Jefe de Grupo, el señor Intendente **NELSON ENRIQUE AMADOR ACERO** Responsable Estudios de Seguridad y el personal de profesionales para el proceso de selección:

- Alejandra Cano Gutiérrez
- Daiana Marcela Campos López
- Yarlady Urrego Vargas

Se realiza verificación de las hojas de vida de los profesionales verificando profesión y experiencia laboral.

Se les da a conocer el proceso misional de la Dirección de Incorporación específicamente en la valoración de visita socio familiar la cual se encuentra estipulada en la guía 2SP-GU-0008 PARÁMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL pagina 53 a la pagina 71:

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.26 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 1 de 36	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: ZSP-GU-0009	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCION DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Fecha: 03/08/2022		
Versión: B		

OBJETIVO: Operacionalizar por parte de los ejecutores las valoraciones contempladas en la Etapa 4 del Protocolo de Selección de Personal de la Policía Nacional.

ALCANCE: El desarrollo de la etapa 4 del Protocolo de Selección del Personal de la Policía Nacional inicia con la ejecución de alguna de las valoraciones de carácter eliminatorio (médica, odontológica, físico atlética o psicológica y finaliza con la calificación de la aptitud psicofísica, siendo importante indicar que para el caso de las valoraciones sociofamiliar y estudio de seguridad, se podrán desarrollar en cualquier momento de la etapa en atención a las convocatorias de ingreso a la institución. Así mismo, las demás convocatorias aplicarán las valoraciones conforme a como estén determinadas.

Las valoraciones del Protocolo de Selección de Personal son realizadas por profesionales adscritos a la planta de personal o por contrato de prestación de servicios de la Policía Nacional, asignados a las Regionales, Grupos y Unidades Básicas de Incorporación, así como los profesionales contratados por los entes territoriales, previa inducción en los criterios técnicos determinados para cada una de las valoraciones por parte de los coordinadores de la Dirección de Incorporación.

Desarrollo de la Guía

La presente guía se enmarca en lo contenido en el Protocolo de Selección del Personal de la Policía Nacional, como instrumento que define el ingreso a las escuelas de formación (oficiales y patrulleros de policía), cursos, modalidades y especialidades del servicio de policía, servidores públicos no uniformados, servicio social obligatorio en la Dirección de Sanidad y el servicio militar obligatorio y voluntario en la Policía Nacional, esto con el fin de especificar el desarrollo de cada valoración por parte de los ejecutores, enmarcados en la normatividad vigente y conforme a los parámetros definidos desde cada disciplina profesional y de este modo se emitan los conceptos de ajuste o no ajuste, apto o no apto al perfil.

ETAPA 4 - VALORACIONES DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA POLICIA NACIONAL

DEFINICIÓN ETAPA 4: Es la etapa donde los profesionales interdisciplinarios de la Policía Nacional, valoran de manera integral a los aspirantes, en coherencia con las exigencias institucionales para cada convocatoria, así:

Valoraciones eliminatorias

Se entiende por valoraciones eliminatorias, aquellas en donde el aspirante debe cumplir con los parámetros establecidos para continuar en el proceso, de lo contrario será excluido del mismo, siendo declarado "no ajustado al perfil" o calificado como "no apto", según corresponda:

1. Valoración médica
2. Valoración odontológica
3. Valoración físico atlética
4. Valoración psicológica
5. Valoración calificación de la aptitud psicofísica.

Valoraciones clasificatorias

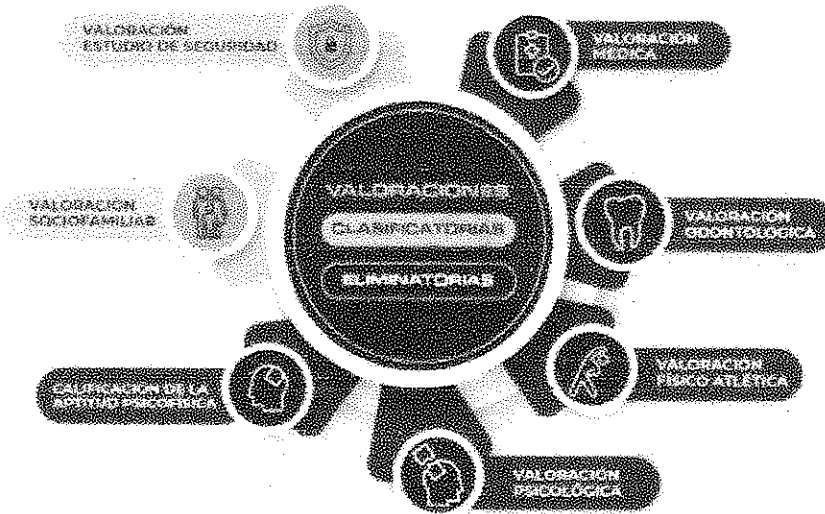
Las valoraciones clasificatorias, corresponden a las que no excluyen al aspirante del proceso, independiente de cuál sea su calificación y concepto, resultados que serán analizados por el consejo de admisiones, así:

6. Valoración sociofamiliar
7. Valoración estudio de seguridad

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.26 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 2 de 88	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICÍA NACIONAL	 POLICÍA NACIONAL
Código: 26P-GU-0008	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS	
Fecha: 03-08-2022	VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE	
Versión: 0	PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL	

Imagen 1. VALORACIONES DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA POLICÍA NACIONAL



El presente diagrama ilustra el proceso de selección del talento humano de la Policía Nacional.

A continuación, se clasifican cada una de las valoraciones que aplica, conforme a las convocatorias determinadas por el señor Director General de la Policía Nacional:

Valoraciones del proceso de selección para las convocatorias de aspirantes a oficial y patrulleros de policía, serán las que se describen a continuación:

- Valoración médica.
- Valoración odontológica.
- Valoración físico atlética.
- Valoración psicológica.
- Valoración calificación de la aptitud psicofísica.
- Valoración sociofamiliar.
- Valoración estudio de seguridad.

Las valoraciones del proceso de selección para las convocatorias de aspirantes a modalidades y especialidades del servicio de policía, dirigidas al personal uniformado de la Policía Nacional, serán las que se describen a continuación:

- Valoración médica (para las convocatorias que el profesigrama lo establezca).
- Valoración psicológica.
- Valoración físico atlética (para las convocatorias que el profesigrama lo establezca).
- Valoración estudio de seguridad (aplica trayectoria institucional).

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.25 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 3 de 38	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 25F-GU-0008	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Fecha: 03/09/2022		
Versión: 0		

Las valoraciones del proceso de selección para las convocatorias de aspirantes a cursos, dirigidas a personal uniformado de la Policía Nacional, serán las que se describen a continuación:

- Valoración médica (aplican exámenes clínicos, paracínicos y laboratorio de acuerdo al profesigramas).
- Valoración odontológica.
- Valoración psicológica.
- Valoración físico atlética (para las convocatorias que el profesigramas lo establezca).
- Valoración estudio de seguridad (aplica trayectoria institucional).

Las valoraciones del proceso de selección para las convocatorias de aspirantes a servidor público no uniformado de la Policía Nacional y servicio social obligatorio, serán las que se describen a continuación:

- Valoración médica ocupacional.
- Valoración psicológica.
- Valoración sociofamiliar.
- Valoración estudio de seguridad.

Valoraciones del proceso de selección para las convocatorias de aspirantes a auxiliar de policía, serán las que se describen a continuación:

- Valoración médica.
- Valoración odontológica.
- Valoración psicológica.
- Valoración calificación de la aptitud psicofísica.
- Valoración estudio de seguridad.

VII. VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR

Evalúa la funcionalidad familiar del aspirante desde el análisis de la dinámica familiar, valores-principios, eventos estresores, condiciones habitacionales, relaciones sociales, condiciones económicas, expectativas o proyecciones del aspirante y la familia para ingresar a la institución y la evaluación general a través del desarrollo de la visita a la familia del aspirante, 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 y solo aplica para convocatorias de profesional a oficial, bachiller a oficial, patrulleros de policía y servidores públicos no uniformados y podrá realizarse desde el momento de la inscripción hasta antes del consejo de admisiones y de acuerdo con el cronograma fijado para la convocatoria.

RESPONSABLES. Los profesionales en trabajo social asignados a la Regional, Grupo o Unidad Básica de Incorporación. En caso, de no contar con este profesional, se debe apoyar con las Direcciones, Comandos de Metropolitanas, Departamento o Escuelas de Formación Policial, profesionales contratados por prestación de servicios por la Institución o entes territoriales. Para ejecutar la valoración, deben recibir la inducción por parte del coordinador de la valoración sociofamiliar.

Para el caso de la visita sociofamiliar a los aspirantes a oficial, se coordinará el acompañamiento de un oficial de la jurisdicción donde se encuentre ubicado el Grupo o Unidad Básica de Incorporación.

En zonas alejadas o de difícil acceso, las valoraciones de las convocatorias de aspirantes a oficial las realizará el Comandante de Distrito o de Estación de Policía y para las convocatorias de aspirantes a patrulleros de

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.25 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 64 de 88	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 2SP-FR-0019	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Fecha: 02/08/2022		
Versión: 0		

policía y servidores públicos no uniformados las realizarán los Comandantes de Estación o Subestación. En tal sentido, el trabajador social del Grupo o Unidad Básica de Incorporación, tomará contacto con el fin de informar el envío de la documentación (formato, resumen y pautas para el diligenciamiento del formato), igualmente, orientará al funcionario para el desarrollo de la misma.

DESARROLLO. La valoración requiere ser desarrollada en tres momentos, con el fin de facilitar la realización de un adecuado diagnóstico del aspirante y su familia, así:

1. MOMENTO I. PLANEACIÓN:

1.1 Inicio de la valoración sociofamiliar.

Al inicio de cada convocatoria se reciben los formatos y el trabajador social debe verificar que no presenten tachones, enmendaduras o que por error el aspirante lo haya diligenciado inadecuadamente; en caso de presentar novedad se debe informar al jefe de Grupo o Unidad Básica de Incorporación y al responsable de inscripción.

Es responsabilidad del trabajador social realizar la valoración sociofamiliar de los aspirantes que residen tanto en la ciudad, municipios o veredas del área de cobertura del Grupo o Unidad Básica de Incorporación, siempre y cuando, la cercanía y situación de orden público se lo permita, con medios que facilite dichas unidades (vehículo y conductor), previo trámite administrativo correspondiente, como la elaboración del plan de marcha, orden de servicio u otros, según corresponda.

Para los casos que se requiera enviar la visita sociofamiliar fuera de la jurisdicción de donde el aspirante se encuentra adelantando proceso de selección, se coordinará el envío de los formatos al Grupo o Unidad Básica de Incorporación más cercano a la residencia de la familia del aspirante a través de correo certificado, manteniendo los niveles de seguridad, por ningún motivo se permitirá el envío de formatos a través de aspirantes o terceros.

1.2 Verificación hoja de vida.

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 y determinado para el proceso de selección, el cual brinda datos básicos del aspirante para el desarrollo de la entrevista familiar, permitiendo identificar aspectos de interés.

- La dirección registrada por el aspirante en el formato 2SP-FR-0019 "Valoración socio-familiar (oficial y patrullero)", debe corresponder a la registrada en el sistema de información para el proceso de selección, con el fin de establecer tanto el domicilio real del aspirante como el de los padres, puesto que el objetivo de esta valoración es el conocimiento del entorno familiar del aspirante.
- En caso que el aspirante no resida con los padres por independencia o cambio de ciudad, se deben realizar dos (02) visitas, sin importar el tiempo que el aspirante lleve conviviendo lejos de sus padres o de las personas que ejercieron este rol. El aspirante debe fotocopiar la primera y segunda página del formato de la valoración sociofamiliar y anexarlas al momento de entregar el expediente.

El diligenciamiento se realizará de la siguiente manera:

- En el formato original se registra la dirección de la familia y la fotografía de las personas que residan en ese lugar. En la fotocopia del formato, el aspirante debe registrar los datos personales y la fotografía, relacionando las personas con quienes comparte vivienda, aclarando que no se deben diligenciar más páginas. (El aspirante únicamente deberá aparecer en la fotografía donde reside).

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.26 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 55 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 23P-GU-0006		
Fecha: 02/05/2022	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL	
Versión: 3		

- Para el caso del aspirante que tiene estructurado su propio hogar, independientemente de la forma de constitución (vínculo matrimonial o unión marital de hecho), se debe realizar una única visita y para ello deben anexar la fotografía del cónyuge, compañero permanente e hijos y demás personas con quienes convivan, sin embargo, si se evidencia la necesidad de realizar una segunda visita a los padres por identificación de redes de apoyo es decisión del profesional programar dicha visita.
- Cada formato de visita tanto original como fotocopia debe contar con la fotografía familiar o las personas que convivan con el aspirante. Para el caso de los aspirantes a servidores públicos no uniformados, aplica la fotografía con el núcleo familiar o personas que conviva.
- 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 aspirante sea valiente, estudiante nocturno, semiestratizado, que haya dejado de estudiar por períodos prolongados de tiempo o el cambio frecuente de colegios.
- Identificar la información económica del resumen socio familiar, con el fin de solicitar los respectivos soportes durante la visita.
- 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.

1.3 Sectorización geográfica.

Con el fin de administrar el tiempo de realización de las visitas a los lugares de residencia de los aspirantes, el profesional organizará por sectores las direcciones que debe visitar y posteriormente se informa al jefe de Grupo o Unidad Básica de incorporación, la jurisdicción a la cual se va a desplazar, para que se realicen las coordinaciones del transporte y seguridad, si es necesario.

En caso de que existan aspirantes que residan fuera de la ciudad donde se ubica el Grupo o Unidad Básica de incorporación en la que se inscribió, se debe coordinar el envío a través de empresas de mensajería, estipulando límite de tiempo de devolución de la valoración realizada, acompañado con el formato de la valoración sociofamiliar, el resumen y en el caso que se requiera, las pautas para el diligenciamiento, con el objetivo de que se adelante la respectiva valoración, de igual forma, se solicita que tanto el concepto cualitativo como el formato debidamente diligenciado sea enviado en medio magnético al correo del responsable de la valoración, con el fin de poder adelantar e ingresar el concepto al sistema de información para el proceso de selección, mientras se recibe el formato en medio físico.

1.4 Notificación al aspirante y su familia del día de la visita.

El aspirante se notifica telefónicamente o a través de correo electrónico como mínimo el día anterior a la visita, para que el día de la valoración esté presente en su lugar de residencia junto con todos los miembros de la familia que convivan con el aspirante.

2. MOMENTO II. EJECUCIÓN:

2.1 Realizar visita sociofamiliar.

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 dinámica y funcionalidad familiar, eventos estresores, aspectos socioeconómicos, habitacionales, relaciones sociales, expectativas o proyecciones del aspirante y de su familia al ingresar a la institución y la evaluación general a través del desarrollo de la visita. El tiempo mínimo requerido para realizar la visita en la vivienda de cada aspirante es de 45 minutos.

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.25 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 56 de 88	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 20P-GU-0008	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Fecha: 02-08-2022		
Versión: 0		

Es importante que el profesional que realiza la visita tenga en cuenta lo siguiente:

- Verificar que la fotografía familiar anexa en el formato corresponda con la vivienda visitada, de lo contrario, se debe indagar los motivos del cambio; esto debe estar soportado mediante un oficio radicado al jefe del Grupo o Unidad Básica de Incorporación donde se inscribió, justificando el cambio de domicilio, si el cambio de vivienda fue repentino se debe verificar que no exista falsedad o suplantación de habitación, en dado caso informar a los responsables de la valoración estudio de seguridad para su verificación.
- Verificar la plena identidad del aspirante, a través de su documento de identificación.
- Si al ingresar a la vivienda, se evidencia que no viven las personas que aparecen registradas en la fotografía, se realizará la visita donde vivan los padres o tutores, y posteriormente se informa a la valoración estudio de seguridad para que se verifique.
- La visita inicia con la presentación del trabajador social quien informa el objetivo de la misma ante los miembros de la familia, procediendo a 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.
- Solicitar el recibo de la consignación bancaria y posteriormente, registrar el respectivo número y fecha de la transacción en el formato de la valoración (en las convocatorias que se requieran).
- Cuando la visita sociofamiliar se realice fuera del grupo donde se inscribió el aspirante, se debe solicitar el recibo de la consignación bancaria antes del envío de los documentos, para las convocatorias de aspirantes a oficial y patrulleros de policía.
- Al momento de la visita, el trato debe ser cordial y el tono de voz moderado, las relaciones humanas deben destacarse al momento de la entrevista, así como la capacidad de observación, síntesis y análisis en el profesional que realiza la valoración. El tipo de preguntas emitidas deben ser claras, sencillas y oportunas, acompañándolas del nombre a quien van dirigidas, sin sugerir la respuesta, teniendo en cuenta las implicaciones para el entrevistado y sus posibles respuestas ante el núcleo familiar. Las preguntas abiertas son las más apropiadas para la expresión de sentimientos y para crear una entrevista con atmósfera de confianza.
- 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. Igualmente, a través de la entrevista se debe indagar si el aspirante ha convivido en algún periodo de tiempo con alguna pareja, si tiene hijos reconocidos o no reconocidos y qué motivos generaron su disolución, si el aspirante tiene relación actual de pareja y si cuenta con hijos, debiendo indagar sobre el cuidado y bienestar de los mismos.
- Si el aspirante tiene hijos se debe indagar sobre la experiencia maternal o paternal, que vínculo tiene con hijo(a), si ha sido un padre o madre ausente. Igualmente indagar sobre el cuidado y custodia del hijo(a).
- En caso de que el aspirante se encuentre casado se debe indagar con el núcleo familiar referente a las estrategias que se utilizarán mientras la ausencia del aspirante (red de apoyo del aspirante).
- Indagar con la familia como autoevalúa el comportamiento general de sus integrantes en relación con la comunidad con la cual convive.
- Solicitar durante la entrevista los últimos recibos de pago de los servicios públicos, constatando en ellos: estrato socioeconómico y cultura financiera.

GS-2022-003257-ESAGU

ACTA - 0781 - RINCO-GINGO - 2.26 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 57 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 26F-GU-0008	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Fecha: 02/08/2023		
Versión: 3		

- Para el caso de aspirantes a oficial y patrulleros de policía, en el momento de la vista se debe confrontar los bienes que poseen, ingresos de la familia y de la(s) persona(s) que refieren como apoyo económico, solicitando certificados de tradición y libertad de los bienes inmuebles, soportes originales de ingresos mensuales, desprendibles de pago, ahorros, CDT, acciones, arrendos, en caso de que los posean. En cuanto a los ingresos mensuales, si las personas son empleadas la expedición del certificado debe provenir de la empresa donde laboran; para el caso de personas independientes deberán suscribir comunicación en donde se describa el parentesco con el aspirante, la actividad económica e ingresos, de igual forma, los ahorros deben ser certificados por entidad bancaria, de lo contrario presentarán comunicación que especifique cantidad de dinero que tiene disponible para el proceso de formación del aspirante en la escuela. Posterior a la verificación de la información, sólo se anexa al expediente del aspirante certificaciones laborales, desprendibles de pago, comunicaciones escritas de ingresos económicos independientes, ahorros o CDT. No se deben anexar (certificaciones notariales, de contadores públicos, contratos de arrendamiento, declaraciones de renta, copias de escrituras, RUT, NIT, acciones, entre otros).
- Se debe verificar el estado habitacional en el que convive el núcleo familiar, esto debe ser de especial observación, análisis e indagación por parte del profesional y la calidad de vida que la familia demuestra debe coincidir con los ingresos familiares que se perciben.
- Para el caso de servidores públicos no uniformados se indaga durante la entrevista su situación económica y patrimonio, de forma que se pueda identificar su manejo financiero. No se requiere documentación anexa y se debe profundizar sobre el conocimiento y proyección frente a la labor que cumplirá dentro de la Policía Nacional.
- Al terminar la entrevista se informará al aspirante el siguiente paso en el proceso y se agradecerá a la familia la disposición y participación. No generar falsas expectativas de superación del proceso o vinculación del aspirante.
- Los aspectos importantes hallados en la entrevista que sean de interés de otra valoración serán informados oportunamente.
- Las valoraciones realizadas por personal uniformado que no cuente con el título profesional en trabajo social o profesionales externos a la Dirección de Incorporación deben ser revisadas, avaladas y calificadas por el profesional en trabajo social adscrito al Grupo o Unidad Básica de Incorporación, en la cual se haya inscrito el aspirante.

Antes de ingresar los resultados en el sistema de información para el proceso de selección y de anexar el formato al expediente, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- El concepto cualitativo debe ser coherente con el puntaje asignado.
- Cuando se realicen dos (02) visitas para el caso de aspirantes a oficial y patrulleros de policía, el trabajador social del Grupo o Unidad Básica de Incorporación donde se inscribió el aspirante debe unificar, concluir y sustentar, emitiendo un concepto cuantitativo y cualitativo, estableciendo su ajuste o no al perfil.

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.25 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 58 de 88	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: ZSP-SU-0008		
Fecha: 02/03/2022	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Versión: 3		

PUNTO DE CONTROL N° 17

Qué:	Revisar el diligenciamiento del formato de la valoración y la coherencia del concepto cualitativo realizado por el Comandante de Distrito, Estación o Subestación de Policía. Aplica para las convocatorias de oficiales, patrulleros de policía y personal no uniformado.
Quién:	Responsable de la valoración.
Cuando:	Antes de ingresar los resultados en el sistema de información para el proceso de selección.
Evidencia:	Registra en el sistema de información un concepto cualitativo y cuantitativo unificando y concluyendo el ajuste o no ajuste al perfil de cada aspirante.

Para la descripción de la descripción, ver el Anexo de Investigación y Fuentes de Datos de la Dirección de Incorporación.

2.2. Descripción de las variables según el formato ZSP-FR-0019 "Valoración sociofamiliar (oficial y patrullero)".

A continuación, se muestra la estructura del formato para el diligenciamiento:

I. INFORMACIÓN PERSONAL.

Contiene los datos generales de ley, si el cónyuge tiene vínculo policial y si tiene hijos. Posteriormente, existe el espacio para anexar la fotografía familiar y describir cada uno de sus miembros. En la parte inferior del formato, se encuentra el espacio para plasmar la autorización del ingreso a la vivienda por parte de la persona o familiar que atiende la valoración.

II. ASPECTOS FAMILIARES

Estructura. Hace referencia al tipo de familia, es la conformación de todos los miembros con sus roles y funciones dentro de la misma, se representa mediante el genograma familiar (representación gráfica y resumida donde se registra información sobre los miembros de la familia, sus relaciones y los sucesos más importantes en su historia).

La familia como institución social tiene variedad de tipologías; para efectos de la valoración se mencionan las más comunes, dejando la opción "otra" en el caso que no se encuentren en las mencionadas, las opciones del formato son:

- **Nuclear:** compuesta por padres e hijos y/o cónyuge.
- **Extensa:** además de los padres e hijos también conviven abuelos, tíos, primos, suegros, cuñados, etc.
- **Monoparental:** cuando falta uno de sus padres o pareja, ya sea por separación o por muerte.
- **Reconstituida:** cuando hubo separaciones en la familia y se constituye una nueva unión.
- **Otra:** para casos no contemplados en las opciones anteriores, donde el aspirante vive solo o el tipo de familia reúne otras características.

A. Dinámica familiar: la funcionalidad familiar debe quedar definida destacando aspectos importantes como el nivel de adaptabilidad, de vulnerabilidad, reacción ante una crisis, respuesta a un evento estresor o a una situación de transición, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- El tipo de relaciones que mantienen sus miembros.

GS-2022-003257-ESAGU

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.26 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 59 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: ZSP-GU-0009		
Fecha: 03/09/2023	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Versión: 0		

- El estilo de afrontamiento de los problemas.
- Las fuentes de apoyo al aspirante y su familia.
- Los valores y creencias de la familia.
- La acumulación de tensiones y eventos estresores.
- Los recursos de la familia para resistir las tensiones.

Como indicadores de la adaptabilidad a la crisis se toman dos factores:

- El grado de satisfacción de los miembros de la familia con diferentes aspectos de la vida.
- La presencia o ausencia de problemas de salud y de comportamiento específicos.

A través del instrumento de la entrevista, del formato ZSP-FR-0019 "Valoración socio-familiar (oficial y patrullero)", de la observación del profesional y del análisis que arroje la visita, se obtendrá la descripción de la funcionalidad familiar, además de otros datos necesarios en el proceso de selección. Teniendo en cuenta el diseño del formato, se analiza:

1. ¿Quién es la autoridad en la familia?: el principio de la jerarquía y la autoridad nace en la familia, en donde se institucionaliza la relación de poder y en donde debe existir una clara percepción del rol del padre, la madre, el aspirante o el conyugue como autoridad en la familia, de lo contrario, se presenta tendencia a la desorganización y caos.
2. ¿Se evidencian parámetros formativos en la familia?: los parámetros formativos son los principios, valores, límites, reglas, normas y todas aquellas orientaciones ejemplificantes que se le deben transmitir a los hijos para su adecuada formación y que los lleva a ser aceptados socialmente.
3. ¿Cómo afronta la familia sus problemas?: la redefinición del afrontamiento de los problemas en la familia, deja notar el grado de confianza que se tienen sus miembros y los recursos con los que cuentan para afrontar por sí mismos la situación problema, de lo contrario, dejaría notar que la familia no les ofrece garantías a sus miembros como una fuente eficaz de apoyo ante las dificultades.
4. ¿Cómo funciona la familia?: corresponde a la observancia de las tareas y actividades que comparten y desarrollan los integrantes de la familia lo que permite evidenciar si existe un nivel de cohesión alto, medio o bajo, y a mayor puntaje mayor apego emocional, unión y afecto, si, por el contrario, el puntaje es bajo, deja ver el desligamiento afectivo asociado a la propensión a dificultades emocionales.
5. ¿Quien cumple los roles formativos y es sostenedor de la familia?: es importante identificar las personas responsables de la orientación, formación y sostenimiento de los aspirantes al interior de la familia, son dos factores indispensables dentro del funcionamiento familiar, debido a que un alto nivel de reconocimiento influye en el grado de confianza y de interacción en la relación padres-hijos, lo cual permite compartir ideas y sentimientos sin reservas, así como un mayor grado de estructuración y de organización familiar.
6. ¿Cómo evalúa en general la dinámica de la familia?: es importante que el trabajador social a través de la entrevista identifique la funcionalidad de la familia, teniendo en cuenta siempre el beneficio institucional.

Familia funcional: se considera una familia funcional cuando las tareas o roles asignados a cada miembro están claros y son aceptados por éstos. Es importante también que no exista sobrecarga de rol que puede ser debido a sobre exigencias. Como ejemplo podemos citar los casos de madres adolescentes o de hogares monoparentales donde median sobrecargas o estereotipos que implican rigidez en cuanto a las funciones masculinas y femeninas en el hogar.

De manera general, se recomienda como indicadores para medir el funcionamiento familiar los siguientes:

CO-0000-000000-000000

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.25 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 50 de 88	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: ZSF-GU-0008		
Fecha: 03/08/2023	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Versión: 5		

- Cumplimiento eficaz de sus funciones: económica, biológica, cultural y espiritual.
- Que el sistema familiar permita el desarrollo de la identidad personal y la autonomía de sus miembros: Para hacer un análisis de este indicador hay que tener en cuenta los vínculos familiares que intervienen en la relación autonomía-pertenencia. Ejemplo, en muchos casos familiares, para mostrar lealtad, hay que renunciar a la individualidad, viéndose esto reflejado en algunas relaciones padre-hijo y de pareja.
- Para que la familia sea funcional hay que mantener los "límites claros" (que permiten preservar su espacio vital), de manera tal, que no se limite la independencia, ni haya una excesiva individualidad, para poder promover el desarrollo de todos los miembros y no se generen sentimientos de insatisfacción o infelicidad.

Familia disfuncional: se puede determinar cuando no se respeta la distancia generacional o se invierte la jerarquía, por ejemplo: la madre que pide autorización al hijo para volverse a casar o la jerarquía se confunde con el autoritarismo; así mismo, cuando en el sistema familiar se dé una comunicación que no es clara, coherente y afectiva que permita compartir los problemas. La comunicación distorsionada o disfuncional se refiere a los mensajes no coherentes, debido a que los transmitidos verbalmente no corresponden o son incongruentes con el lenguaje no verbal.

B. Valores: son las ideas globales que las personas comparten sobre lo que es bueno, malo o indeseable. Se constituyen en pautas de comportamiento humano, están presentes en las conductas, percepciones y metas del núcleo familiar del individuo, de ahí, la importancia de una educación orientada hacia el fortalecimiento de valores, que permita la construcción de personas con alto sentido de la ética, sustento del buen desarrollo de una sociedad. En este ítem se analiza la capacidad de esfuerzo personal, el alcanzar un alto nivel de estudios, la realización laboral, el respeto, la unidad familiar, la concepción de poder, dinero, los principios morales y éticos, superación y desarrollo en la calidad de vida.

C. Eventos estresores: son situaciones de inestabilidad a las que el aspirante o alguno de los miembros de la familia se ha enfrentado, indagando sobre su afectación, tratamiento y superación, con el fin de evidenciar su adaptabilidad al ámbito policial.

III. ASPECTOS SOCIO-ECONÓMICOS

Se tendrán en cuenta variables como economía, patrimonio de la familia o del apoyo económico, vivienda, relaciones sociales y contexto social de la vivienda.

A. Economía: se registran los ingresos y egresos mensuales del núcleo familiar y del apoyo económico si proviene de una persona diferente al núcleo familiar. Para las convocatorias de oficial y patrulleros de policía se registran los ingresos del núcleo familiar en el cuadro que tiene esta denominación y no se incluyen los ingresos laborales del aspirante a menos de que el aspirante ya sea uniformado.

Para determinar los ingresos líquidos de la familia, se sustraen los egresos de los ingresos, dando un promedio mensual del dinero con el que la familia puede respaldar económicamente al aspirante durante su futuro proceso de formación como oficial o patrullero de policía.

B. Vivienda: especifica el tipo de tenencia y condiciones de la misma. El profesional que realice la valoración debe especificar en el concepto cualitativo si la vivienda se ubica en sector rural o urbano, teniendo en cuenta que ambos contextos tienen el mismo valor, así como el estrato socioeconómico donde reside el aspirante, el cual contribuye a futuras postulaciones a beneficios otorgados por el Gobierno Nacional, lo que se entra a evaluar son las condiciones habitacionales, independiente de su ubicación; por ello, es importante proyectar en este aspecto, la estructura de la vivienda, organización, distribución de áreas, espacios familiares y la disponibilidad de servicios públicos según la cobertura.

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.25 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 61 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 23P-GU-0058		
Fecha: 03/05/2022		
Versión: 0		

C. Relaciones sociales: se indaga acerca de la participación de la familia en eventos sociales y se identifican redes de apoyo familiar. Para ampliar el conocimiento en este ítem se hace necesario realizar las siguientes preguntas relacionadas al aspirante y a la familia, así:

- ¿Ha realizado actividades de trascendencia a nivel personal o profesional en los últimos 3 años?
- ¿Cuenta con red de apoyo (familia extensa, comunitaria o religiosa)?
- ¿Emplean medios de interacción y liderazgo en actividades de familia y amigos?
- ¿Realiza actividades en pro del bienestar de la comunidad?
- ¿Se evidencia respeto a los valores cívicos y sana convivencia dentro de la comunidad donde residen?

D. Contexto social de la vivienda: se relaciona el estrato socio-económico con el contexto social de la vivienda, teniendo en cuenta el nivel cultural y la seguridad del sector.

IV. PROYECCION

A. Proyección del aspirante: hace referencia a la necesidad de ser auténtico y tener plena libertad de escoger y tomar sus propias decisiones; se debe identificar si los ideales y metas profesionales propuestas se encuentran acordes a los objetivos y fines que enmarca la institución.

B. Proyección de los padres: identificar si la familia conoce, entiende y apoya al aspirante en su actual proyección con el fin de establecer si son red de apoyo en el ámbito policial.

V. EVALUACIÓN GENERAL DE LA VISITA

Durante el desarrollo de la valoración sociofamiliar se debe evaluar la imagen, comportamiento y presentación del núcleo familiar, el cual evidencia y refleja al futuro integrante de la Policía Nacional. Se deben evaluar criterios como: buena disposición, buena presentación, educación, respeto, interés, atención y participación por parte del núcleo familiar o quien recibe la visita.

3. MOMENTO III. CONCLUSIÓN

Elaboración del concepto cuantitativo y cualitativo para establecer el ajuste o no al perfil del aspirante.

VI. CONCEPTO CUANTITATIVO DE LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR.

Se debe realizar la sumatoria en los aspectos familiares, socioeconómicos, proyección y evaluación general de la visita, el cual corresponde a un máximo de 100 puntos como se muestra en la siguiente grafica. El puntaje mínimo requerido para superar la valoración de cada convocatoria es de 80 puntos para oficiales, 70 puntos para patrulleros de Policía y 60 para servidor público no uniformado.

Tabla 15. PUNTAJE ASPECTOS VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR

ITEM	CATEGORIA	
	OFICIAL PATRULLEROS DE POLICIA	SERVIDORES PUBLICOS NO UNIFORMADOS
ASPECTOS FAMILIARES	45	44
ASPECTOS SOCIO-ECONOMICOS	35	35
PROYECCION	12	5
EVALUACION GENERAL	5	16
TOTAL	97	100

Nota: El puntaje mínimo requerido para superar la valoración de cada convocatoria es de 80 puntos para oficiales, 70 puntos para patrulleros de Policía y 60 para servidor público no uniformado.

VII. CONCEPTO CUALITATIVO DE LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR.

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.25 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 62 de 88	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 2SP-GUI-0005	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Fecha: 02/06/2022		
Version: 0		

La fase final de la valoración está dada por el concepto cualitativo, basado en la información suministrada a lo largo de la vista domiciliaria, teniendo en cuenta hechos, situaciones y aspectos que revistan importancia para recomendar el ingreso o no del aspirante.

2.3. Calificación de las variables según el Formato 2SP-FR-0019 "Valoración socio-familiar (oficial y patrullero)"

A continuación, se muestra la calificación del formato:

B. Aspectos familiares (Valor máximo 45 puntos)

A. Dinámica familiar (El total de la sumatoria debe dar como máximo 21 puntos y se debe marcar una sola opción).

Tabla 16. FORMATO VALORACIÓN SOCIO FAMILIAR
Calificación de las variables: Aspectos familiares - Dinámica familiar
(Convocatoria Oficial y Patrulleros de Policía)

1. ¿QUIÉNES ES LA AUTORIDAD EN LA FAMILIA?				
Atendidad por en la familia, identificar el rol del padre y la madre como autoridad en la familia				
Padre y Madre	Padre	Madre	Todos	Otros
3	2	2	6	0
2. ¿SE EVIDENCIAN PARAMETROS FORMATIVOS EN LA FAMILIA?				
Los principios, valores, normas, reglas y todo aquellas orientaciones conductuales, que se transmiten a los hijos para su adecuado formación y que los lleve a ser aceptados socialmente.				
Existen normas, reglas y se cumplen en familia	Aunque existan no se cumplen por los padres	Aunque existan no se cumplen por los hijos	Aunque existan ninguno los cumplen	No se evidencian parámetros formativos
4	3	2	1	0
3. ¿CÓMO AFRONTA LA FAMILIA LOS PROBLEMAS?				
En familia	Profesional	Amigos	Solo	Otro
4	5	2	1	0
4. ¿CÓMO FUNCIONA LA FAMILIA?				
Nivel de cohesión, el mayor tiempo, mayor apoyo emocional, unión y afecto				
Interacción y hay diálogo constante	Existe apoyo y poco diálogo	Pasan poco tiempo juntos	No hay diálogo ni apoyo	
4	3	2	1	
5. ¿QUIÉN CUMPLE LOS ROLES FORMATIVOS Y SOSTENEDORES DE LA FAMILIA?				
Identificar las personas responsables de la orientación, formación y sostenimiento de los integrantes al interior de la familia				
Padre y Madre	Padre	Madre	Hijos	Familiares (Aclarar qué tipo de familiares)
3	2	2	1	1
6. ¿CÓMO EVALÚA EN FORMA GENERAL LA DINÁMICA FAMILIAR?				
Identificar la funcionalidad de la familia, teniendo en cuenta siempre el bienestar institucional				
Funcional			Difuncional	
6			0	

Formato 2SP-FR-0019 Versión 1.0, emitido por el Departamento de Gestión de Recursos Humanos

B. Valores (Existe = 1 y No existe = 0) Si se poseen todos los valores la puntuación total es 6

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.26 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 63 de 88	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 25F-GU-0008		
Fecha: 03/06/2022		
Versión: 0		
PARÁMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL		

Tabla 17. VALORES
(Convocatoria Oficial y Patrulleros de Policía)

La Tabla es el mecanismo más importante para medir los valores					
Alcanza un alto nivel de estudios (Auto superación)	Realización laboral (Trabajo)	Existe respeto entre los subsistemas (Autoridad)	Tener una familia unida (Unidad)	Se evidencian principios morales y éticos (Formativos)	Existe superación y desarrollo en su calidad de vida (Bienestar)
1	1	1	1	1	1

C. Eventos estresores (Existe = 1 y No existe = 0) Total máximo 18

Tabla 18. EVENTOS ESTRESORES
(Convocatoria Oficial y Patrulleros de Policía)

Situaciones de inestabilidad a las que el aspirante o alguno de los miembros de su familia se han enfrentado en el transcurso de sus vidas											
Experiencia de violencia	Problemas de desempleo	Algun miembro de la familia afectado por problemas psicológicos	Algun miembro de la familia afectado por problemas de alcoholismo o drogas	Algun miembro de la familia afectado por problemas de salud	Algun miembro de la familia afectado por problemas de salud mental	Algun miembro de la familia afectado por problemas de salud física	Algun miembro de la familia afectado por problemas de salud emocional	Algun miembro de la familia afectado por problemas de salud social	Algun miembro de la familia afectado por problemas de salud cultural	Algun miembro de la familia afectado por problemas de salud espiritual	Algun miembro de la familia afectado por problemas de salud ambiental
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

III. Aspectos socio económicos (Valor máximo 35 puntos - Total máximo de 10 puntos entre economía y patrimonio del núcleo familiar).

Tabla 19. ASPECTOS SOCIO ECONÓMICOS
(Convocatoria Oficial y Patrulleros de Policía)

A. ECONOMÍA (Oficial)					
Se califica teniendo como base la liquidez mensual (Ingresos - Egresos)					
5 salarios mínimos legales vigentes	4 salarios mínimos legales vigentes	3 salarios mínimos legales vigentes	2 salarios mínimos legales vigentes	1 salario mínimo legal vigente	Presentan déficit económico
5	4	3	2	1	0

B. ECONOMÍA (Patrullero)					
Se califica teniendo como base la liquidez mensual (Ingresos - Egresos)					
2.5 salarios mínimos legales vigentes	2 salarios mínimos legales vigentes	1.5 salarios mínimos legales vigentes	1 salario mínimo legal vigente	La mitad de 1 salario mínimo legal vigente	Presentan déficit económico
5	4	3	2	1	0

Página 64 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 23F-GU-0008	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Fecha: 03/05/2022		
Version: 0		

PATRIMONIO DEL NÚCLEO FAMILIAR			
BIENES INMUEBLES (Relacionar el valor comercial de las casas, apartamentos, finca, entre otros bienes, verificando los soportes originales en la visita)	VEHICULOS (Relacionar el valor comercial del o los vehículos que posean verificando soportes originales en la visita)	ACCIONES O AHORROS (Relacionar los saldos de las cuentas bancarias, CDT, entre otros, que existan certificaciones de las respectivas entidades)	OTROS (Relacionar valor de bienes o ahorros representados en semovientes, inversiones, productos agrícolas, entre otros)
Máximo 5 puntos cuando la familia demuestre tener sólidos bienes, se debe hacer especial énfasis en los ahorros que soportarán el ingreso y posterior financiación de la carrera policial. La calificación asignada para este ítem, debe ser estipulada de acuerdo con los criterios establecidos para el tiempo de formación policial.			

Formulario para el desarrollo de la selección del 2022, personal policía y patrulleros de policía

Aspectos a tener en cuenta en la parte económica:

- Total, ingresos netos - Total egresos = Ingresos líquidos
- Ingresos líquidos = Solvencia económica de la familia para costear la carrera al aspirante.
- Los ingresos de la familia facilitarán o dificultarán el cumplimiento de las obligaciones adquiridas al ser incorporado el aspirante (pago de matrícula, periodos académicos, compra de equipo, útiles escolares y sostenimiento).
- Se califica entre 10 y 0; siendo 10 el puntaje que más ofrece respaldo económico, lo que contempla tanto los ingresos del núcleo familiar como los bienes, vehículos y ahorros.

Tabla 20. VIVIENDA
(Convocatoria Oficial y Patrulleros de Policía)

B. VIVIENDA															Consideraciones Habitacionales: Máximo 5 cuando sean adecuadas y 0 cuando son inadecuadas en alguno de los ítems				
TIPO Y TENENCIA																			
Propia					Familiar					Ahorros					Tenencia	Otro y de otra vivienda	No posea vivienda propia o de otra de su familia	Tenencia de vivienda	Muebles y electrodomésticos
Casa	Apdo	Finca	Indefinida	Indefinida	Casapropia	Apdo	Finca	Indefinida	Indefinida	Casa de los	Casa	Apdo	Finca	Indefinida					
4						2					2								
TOTAL, MÁXIMO 5																			

C. RELACIONES SOCIALES			
Indagar acerca de la participación de la familia en actividades. Teniendo en cuenta que si participan se le otorga un puntaje de 2 y si no participa 0			
Actividades del colegio en que participa o han participado	En actividades del barrio	Participación con amigos	Con otros familiares diferentes al núcleo familiar
2	2	2	2
TOTAL, MÁXIMO 8			

GS-2022-003257-ESAGU

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.26 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 65 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 26P-GU-0008		
Fecha: 03/06/2022		
Versión: 0		
PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL		

D. CONTEXTO SOCIAL				
Teniendo en cuenta las implicaciones y riesgos que trae la profesión. No se limita al estrato socioeconómico sino al nivel de seguridad del sector.				
Excelente	Buena	Regular	Mala	Inadecuada
5	4	3	2	0

IV. Proyección (Valor máximo 12 puntos - Dicho aspecto debe ser evaluado a criterio del evaluador)

Tabla 21. PROYECCIÓN
(Convocatoria Oficial y Patrulleros de Policía)

A. PROYECCIÓN DEL ASPIRANTE			
Entiende y sabe lo que la institución necesita de usted como profesional y la actividad que cumplirá	La proyección se ajusta en algunos aspectos exigidos por la institución	Le interesa la proyección personal pero no conoce cuál sería su papel en la institución	Teniendo proyección no cumple con las necesidades de la institución
5	4	2	0
En este aspecto se debe elegir ÚNICAMENTE una opción			
B. PROYECCIÓN DE LOS PADRES			
Lo proyectan en la institución y entiende la actividad que cumplirá como policía y sus niveles de compromiso	La proyección se ajusta en algunos aspectos exigidos por la institución	Les interesa la proyección individual del aspirante, pero no están de acuerdo con el compromiso y dedicación que debe asumir	Lo proyectan, pero no cumple con las necesidades de la institución
5	4	2	0
En este aspecto se debe elegir ÚNICAMENTE una opción			

V. Evaluación general de la visita (Valor máximo 8 puntos)

Tabla 22. EVALUACIÓN GENERAL DE LA VISITA
(Convocatoria Oficial y Patrulleros de Policía)

La imagen, comportamiento y presentación del núcleo familiar, tal como se exhibe integrante de la Policía Nacional y su familia, se debe evaluar los siguientes criterios:							
Presencia de 2 criterios para la evaluación de la visita							
Existió buena disposición de la familia al recibir la visita		Buena presentación del núcleo familiar o quien recibe la visita		Educación y respeto del núcleo familiar o quien recibe la visita durante el desarrollo de la misma		Interés, atención y participación del núcleo familiar dentro de la entrevista	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
2	0	2	0	2	0	2	0
A cada ítem se le debe asignar un valor según corresponde de 2 o 0 de acuerdo al criterio del evaluador							

2.4. Aspectos a tener en cuenta para las convocatorias de oficial y patrulleros de policía:

COSTOS A ASUMIR EN EL PROCESO DE FORMACIÓN PARA OFICIAL

- La formación en la Escuela de Cadetes de Policía "General Francisco de Paula Santander" como administrador policial (bachiller a oficial) tiene un costo aproximado a 62 salarios mínimos mensuales legales vigentes durante el periodo de formación

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.25 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 66 de 88	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 2SP-SU-0008	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Fecha: 03/03/2022		
Versión: 0		

- La especialización en servicio de policía (profesional a oficial) tiene un costo aproximado de 41 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

COSTOS APROXIMADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN PARA PATRULLEROS DE POLICÍA

- La formación en las escuelas de formación policía como técnico profesional en servicio de policía (patrulleros de policía) tiene un costo aproximado o equivalente a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Para la compra del equipo el aspirante es libre de elegir donde lo adquiere, la Dirección de Incorporación no recomienda almacenes, ni proveedores específicos.

2.5. Calificación de las variables según el formato 2SP-FR-0019 "Valoración sociofamiliar (oficial y patrulleros de policía)".

A continuación, se muestra la calificación del formato:

II. Aspectos familiares (Valor máximo 44 puntos).

Tabla 23. ASPECTOS FAMILIARES
(Servidores públicos no uniformado)

ESTRUCTURA				
NUCLEAR	EXTENSA	INCOMPLETA	RECONSTITUIDA	OTRA
Padres y hermanos, o funcionario, cónyuge e hijos	Padres, hermanos, cónyuges, hijos y también cónyuges abuelos, tíos, primos etc	Falta uno de sus padres o uno de los esposos por separación o muerte	Ha habido separaciones en la familia y se constituye una nueva unión.	Casos no contemplados en las opciones anteriores (funcionario vive solo o el tipo de familia reúne otras características).

Figura 23. Formato de valoración sociofamiliar (oficial y patrulleros de policía)

A. Dinámica Familiar (El total de la sumatoria debe dar como máximo 20 puntos).

Tabla 24. DINÁMICA FAMILIAR
(Servidores públicos no uniformado)

1. ¿COMO AFRENTE LA FAMILIA LOS PROBLEMAS?				
Afrontamiento de los problemas en familia				
En familia	Profesional	Amigos	Solo	Otro
4	2	2	1	0

2. ACTIVIDADES EN FAMILIA				
Rutinas y comunicación interna responsables en el funcionamiento familiar, influye en el grado de confianza e interacción en la relación entre hijos				
Dialogan todos los días	Una comida al día	Hacen algo cada mes	Otro	
4	2	1	0	

3. ¿SE EVIDENCIAN PARAMETROS FORMATIVOS EN LA FAMILIA?				
Los principios, valores, límites, reglas, normas y todo aquellas orientaciones específicas que se le deben transmitir a los hijos para su adecuada formación y que los lleven a sus decisiones responsables.				
Existen normas y reglas, y se cumplen en la familia	Aunque existan no se cumplen por los padres	Aunque existan no se cumplen por los hijos	Aunque existan ninguno las cumplen	No se evidencian parámetros formativos
4	2	1	1	0

4. ¿COMO FUNCIONA LA FAMILIA?			
Nivel de cohesión, o poder ejercer mayor o menor cohesión, unión y apoyo			
Interactúan y hay diálogo constante	Existe apoyo y poco diálogo	Posan poco tiempo juntos	No hay diálogo ni apoyo
4	2	1	0

GS-2022-003257-ESAGU

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.25 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 67 de 88	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: DSP-GU-0009		
Fecha: 03/08/2023		
Versión: 3		

5. ¿CÓMO EVALÚA EN FORMA GENERAL LA DINÁMICA FAMILIAR? (Identificar la Funcionalidad de la Familia, tomando en cuenta el clima y el funcionamiento institucional)	
Funcional 2	Difuncional 0

B. Valores (Existe = 2 y No existe = 0) Si se poseen todos los valores la puntuación total es 12

Tabla 25. VALORES
(Servidores públicos no uniformado)

Alcanza un alto nivel de estudios (Autosuperación)	Realización laboral (Trabajo)	Existe respeto entre los subsistemas (Unidad)	Tener una Familia unida (Unidad)	Se evidencian principios morales y éticos (Respeto)	Existe superación y desarrollo en su calidad de vida (Desarrollo)
2	2	2	2	2	2

C. Eventos estresores.

Tabla 26. EVENTOS ESTRESORES
(Servidores públicos no uniformado)

Situaciones de inestabilidad a las que el funcionario o alguno de los miembros de su familia se han enfrentado en el transcurso de sus vidas.											
Enfermedad o Accidente	Problemas Económicos o problemas de vivienda	Murió algún integrante de la familia en un accidente o enfermedad	Separaciones Conyugales	Abuso verbal en el núcleo familiar	Conflictos (Luz)	Discusiones en el Trabajo	Ha tenido dificultades económicas	El/ella vive con familiares o amigos	Ha existido Violencia intrafamiliar	Abandono del Hogar	Se han involucrado en delitos o delitos o han tenido antecedentes penales
Si existe algún evento en la familia que se ajuste a las anteriores categorías se debe calificar de la siguiente manera: SI Existe = 0 NO Existe = 1 En el concepto final se debe ampliar la información sobre el evento estresor que se presente											
TOTAL, MÁXIMO 12											

III. Aspectos socio económicos (Valor máximo 38 puntos)

* Total ingresos familiares netos - Total egresos familiares = Ingresos líquidos

Tabla 27. ASPECTOS SOCIO ECONÓMICOS

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.26 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 68 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 26P-50-0008		
Fecha: 03/04/2022	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCION DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Versión: 0		

(Servidores públicos no uniformado)

4. ECONOMIA				
Se califica teniendo como base el resultado de ingreso líquido				
Los ingresos líquidos son superiores a dos salarios mínimos mensuales vigentes.	Los ingresos líquidos son un salario mínimo mensual vigente.	Los ingresos líquidos son la mitad de un salario mínimo mensual vigente.	No les sobran ingresos líquidos. El salario solo le permite cubrir las necesidades básicas.	Tienen déficit para cubrir las exigencias básicas familiares o personales.
5	4	3	2	1

COMPROMISO CON ENTIDADES FINANCIERAS, CREDITICIAS Y/O OTRAS				
Se debe tener en cuenta que el aspirante debe estar al día en sus obligaciones adquiridas lo que reflejará su responsabilidad y compromiso a la fecha.				
No presenta deudas, ni embargos.	Tiene una obligación crediticia con adecuado manejo y no presenta embargos.	Presenta un adecuado manejo de máximo 2 créditos adquiridos, no presenta embargos.	Tiene más de 3 obligaciones crediticias adquiridas, y no presenta embargos.	En el siguiente aspecto se puede presentar uno de los dos factores o ambos a la vez. Tiene más de 3 obligaciones crediticias adquiridas o presenta embargos.
5	4	3	2	1

PATRIMONIO FAMILIAR Y PERSONAL (PRIMA Y MAXIMO)				
Se debe sacar un ponderado de estos tres aspectos los cuales serán evaluados de la siguiente manera:				
Posee más de tres bienes.	Posee dos de los siguientes bienes (casa, vehículo o inversión).	Posee uno de los siguientes bienes casa o vehículo y/o alguna inversión.	No posee ningún bien inmueble, vehículo y/o inversiones.	Posee uno de los siguientes bienes casa o vehículo y/o alguna inversión, pero se encuentra hipotecado por irresponsabilidad económica.
5	4	3	2	1

BIENES INMUEBLES				
(Describir la casa, apartamento, finca, entre otros bienes que posee el aspirante o el núcleo familiar o con el núcleo).				
TIPO (Casa, apartamento, finca, etc...)	AVALÚO COMERCIAL (se escribe el valor real y actual del bien)	LOCALIZACIÓN (MUNICIPIO / DEPARTAMENTO, se describe el lugar donde se ubica el bien)	PROPIETARIO (nombre de la persona o personas las cuales aparecen en el certificado de tradición y libertad)	ESTADO LEGAL DE LA PROPIEDAD (Identificar a través del certificado de tradición y libertad el estado legal del bien, ya sea que esté libre, hipotecado, etc...)

VEHICULO				
(Describir el tipo de vehículo que posee el aspirante o el núcleo familiar o con el núcleo)				
TIPO (Automóvil, moto, furgón, taxi, tractomóvil, etc...)	MODELO	AVALÚO COMERCIAL (se escribe el valor real y actual del automóvil)	PROPIETARIO (nombre de la persona o personas las cuales aparecen relacionados en la licencia de tránsito)	ESTADO LEGAL DE LA PROPIEDAD (estado legal del vehículo)

OTRAS INVERSIONES				
Se relacionan inversiones como negocios, microempresas, acciones, bonos, etc., entre otros.				
TIPO DE INVERSIÓN (describir, negocios, microempresas, entre otros)	VALOR TOTAL DE LA INVERSIÓN	LOCALIZACIÓN FÍSICA DE LA INVERSIÓN	PROPIETARIO	ESTADO LEGAL DE LA INVERSIÓN (libre, hipotecada, etc.)

Forma 1 (Forma única) y validación de la información del Documento Único de Información

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.26 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 68 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 23F-GU-0008		
Fecha: 03/05/2022		
Versión: 3		

Tabla 28. VIVIENDA
(Servidores públicos no uniformado)

B. VIVIENDA																			
Tipo y tenencia										Condiciones Habitacionales									
Propia		Familiar					Arrendo			Marque SI cuando sean adecuadas y NO cuando sean inadecuadas en algunos de los ítems									
Casa	Agro	Fuera	Habitación	Ingeniería	Casa Lote	Casa	Agro	Fuera	Habitación	Ingeniería	Casa Lote	Casa	Agro	Fuera	Habitación	Ingeniería	Casa Lote	Tiempo	Orden y Aseo
5					4							3						1	No de habitaciones correspondientes a No de integrantes de la familia
																			Servicios Públicos Muebles y Electroen

Tabla 29. CONTEXTO SOCIAL
(Servidores públicos no uniformado)

C. CONTEXTO SOCIAL				
Teniendo en cuenta las condiciones y marcos que tiene el laborante en la Institución Policial, no debe limitarse a un estrato socio-económico sino también al nivel de seguridad del sector para el desarrollo y su familia.				
Excelente	Buena	Regular	Mala	Inadecuado
10	6	4	4	2

IV. Proyección (Máximo 8 puntos).

Tabla 30. PROYECCIÓN
(Servidores públicos no uniformado)

A. PROYECCION DEL ASPIRANTE			
Identifique la información que tiene el aspirante sobre la institución, la proyección que tienen dentro de la misma, los ideales y metas profesionales, determinar si se encuentran acordes a los objetivos y fines que conforma el ejercicio profesional en la institución.			
Entiende y sabe lo que la institución necesita de usted y la actividad que cumplirá	Quiere ingresar a la institución, pero no conoce lo que haría al interior de ella	La proyección se ajusta en algunos aspectos exigidos en la institución	Teniendo proyección no cumple con las necesidades de la institución
4	3	2	1

En este aspecto se debe elegir ÚNICAMENTE una opción

B. PROYECCION DE LA FAMILIA	
Considerando de la familia sobre la institución y el desarrollo del aspirante en la misma. De las situaciones vividas que estimará el aspirante desde su ingreso y durante la permanencia en la institución dará la posibilidad de tener mayor seguridad ante las dificultades y riesgos que pueda generar el ingreso en la institución Policial.	

GS-2022-005297-ESAGO

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.25 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 70 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICÍA NACIONAL	 POLICÍA NACIONAL
Código: 26F-GU-0008	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL	
Fecha: 03/08/2023		
Versión: 0		

Lo proyectan en la institución y entiende la actividad que cumplirá	La proyección se ajusta en algunos aspectos exigidos en la institución	Les interesa la proyección individual pero no está de acuerdo con el compromiso institucional	Lo proyectan, pero la familia no cumple con las necesidades de la institución
4	3	2	1
En este aspecto se debe elegir ÚNICAMENTE una opción			
En este aspecto se debe elegir ÚNICAMENTE una opción			

Figura 3.1.1. Guía de observación para la evaluación de la visita domiciliar

V. Evaluación general de la visita (Valor máximo 10 puntos).

Tabla 31. EVALUACIÓN GENERAL DE LA VISITA
(Servidores públicos no uniformado)

La intención, comportamiento y presentación del núcleo familiar, que se evidencia refleja el mismo integrante de la Policía Nacional y su familia, se debe evaluar los siguientes criterios:									
Puntaje de 2 cuando es SI Puntaje de 0 cuando es NO									
Existió buena disposición de la familia al recibir la visita		Buena presentación personal del núcleo familiar o quien recibe la visita		Educación y respeto del núcleo familiar o quien recibe la visita durante su desarrollo		Interés, atención y participación del núcleo familiar dentro de la entrevista		Seguridad y fluidez en las respuestas emitidas	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
2	0	2	0	2	0	2	0	2	0

A cada ítem se le debe asignar un valor según corresponde de 2 o 0 según criterio del evaluador

Figura 3.1.2. Guía de observación para la evaluación de la visita domiciliar

2.6. REGISTRO EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN. Se inserta el concepto cuantitativo y cualitativo en el sistema de información para el proceso de selección, el cual estará a cargo del profesional en trabajo social responsable de la valoración en cada Grupo o Unidad Básica de Incorporación. Cuando se realicen dos (02) visitas a un aspirante en las convocatorias a oficial o patrulleros de policía, ambos conceptos deben ser insertados.

2.7. INGRESO DE FORMATOS AL EXPEDIENTE.

Después de haber valorado a los aspirantes programados, el profesional en trabajo social solicita nuevamente al responsable de archivo los expedientes para insertar los formatos completamente diligenciados y en caso que se hayan realizado dos (02) visitas, se debe anexar primero, el formato original de la visita realizada a la familia del aspirante y, en segundo lugar, el formato establecido con el concepto cualitativo de la visita realizada en el lugar donde reside el aspirante. Se informa al responsable de agendamiento del Grupo o Unidad Básica de Incorporación el listado de aspirantes valorados con sus respectivos resultados, permitiendo agilizar el proceso y que el aspirante continúe con la siguiente valoración.

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.26 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

Página 21 de 58	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 26P-000-0003	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Fecha: 03/08/2022		
Versión: 0		

PUNTO DE CONTROL N° 18

Qué: Verificar que las valoraciones cumplan con lo establecido en guía "Parámetros para el desarrollo de las valoraciones del Protocolo de Selección de Personal de la Policía Nacional" identificando la coherencia entre el concepto cualitativo-cuantitativo, así mismo verificar que la información registrada en el expediente y en el sistema de información para el proceso de selección sea la misma. Aplica para las convocatorias a oficial, patrulleros de policía y personal no uniformado; esta revisión será de forma aleatoria correspondiente al 10% de los aspirantes valorados por Regional de Incorporación.

Quié: Coordinador de la valoración.

Cuándo: Durante el desarrollo de la valoración.

Evidencia: Comunicación oficial dirigida al Director de Incorporación con aval de la Jefatura del Área de Investigación y Evaluación, relacionando las novedades encontradas.

PUNTO DE CONTROL N° 19

Qué: Verificar los informes de novedades presentadas por los Jefe de Regional, Grupo o Unidades Básicas de Incorporación ante el consejo de admisiones con los aspirantes no ajustados al perfil. Aplica para las convocatorias a oficial y patrulleros de policía.

Quié: Coordinador de la valoración.

Cuándo: Antes de la publicación de resultados del consejo de admisiones.

Evidencia: Comunicación oficial dirigida al Director de Incorporación relacionando el consolidado de los informes y aspectos de la verificación efectuada, con aval de la Jefatura del Área de Investigación y Evaluación.

- Por lo anterior y una vez realizada la entrevista al personal profesional se realiza la selección de la señora YARLADY URREGO VARGAS para laborar en le Grupo de Incorporación Quindio como responsable de la valoración de visita socio familiar.

COMPROMISOS:

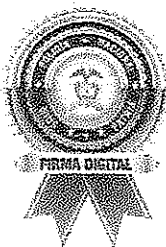
Actividad	Responsable	Fecha de Entrega
Actividad	Responsable	Fecha de entrega
Aplicar los temas socializados.	Personal seleccionado.	No aplica

ACTA - 0781 - RINCO-GINCO - 2.26 - QUE TRATA DE PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

CONVOCATORIA

Si se programa una nueva reunión se indicará la fecha de la convocatoria.

Firma:



Firmado digitalmente por:
 Nombre: Fanny Gabriela Garzon Rodriguez
 Grado: Teniente
 Cargo: Jefe Grupo Incorporacion
 Cédula: 1014202153
 Título: Especialista En Servicio De Policía
 Dependencia: Grupo De Incorporacion Quindio
 Unidad: Departamento De Policía Quindio
 Correo: fanny.garzon@correo.policia.gov.co
 24/03/2023 10:58:51 a. m.

Anexo: SI

AV CENTENARIO CALL 2 2 NORTE
 Teléfono: 7383980 ext 42304
 dinco.giqui@policia.gov.co
 www.policia.gov.co



INFORMACIÓN PÚBLICA



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
Fuerza Armada Nacional
DIRECCION DE INCORPORACION
GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO

Fecha: Agosto 24 de 2025 de 2025
Hora de inicio: 14:00 horas
Lugar: Grupo de Incorporación Quindío

Hora finalización: 15:30 horas

ACTA No. RINCO 3 GIGUI-225

PROCESO DE SELECCION PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA TENIENTE FANNY GABRIELA GARZON RODRIGUEZ, JEFE GRUPO DE INCORPORACION QUINDIO, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCION DE INCORPORACION.

ASISTENTES

CR.	NOMBRES Y APELLIDOS	UNIDAD O DEPENDENCIA	CORREO ELECTRONICO	CEDULA DE CIUDADANIA	TELÉFONO	FIRMA
	Alfonso Garzon	Grupo de Incorporación Quindío	alfonso.garzon@defensa.gov.co	1074912143	3002331230	[Firma]
	Armando Campos	Grupo de Incorporación Quindío	armando.campos@defensa.gov.co	1074912143	3002331230	[Firma]
	Fanny Gabriela Garzon	Grupo de Incorporación Quindío	fanny.garzon@defensa.gov.co	1074912143	3002331230	[Firma]



Atención Ciudadano Call Center No. 160
Teléfono 77022222 ext. 160
Correo electrónico: atencionciudadano@defensa.gov.co
www.policia.gov.co



Ministerio de Defensa Nacional

INFORMACIÓN PÚBLICA CLASIFICADA

AC-2023-000781-DEQUI

58
20



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN
GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA

Fecha:	Pereira, 27 Marzo de 2023		
Hora de inicio:	14:00 horas	Hora finalización	15:00 horas
Lugar:	Instalaciones Grupo Incorporación Risaralda		

ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25

QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN

ORDEN DEL DÍA

1. Verificación de los asistentes
2. Lectura del acta anterior
3. Verificación de los compromisos
4. Temas a tratar **PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL**

DESARROLLO

1. Verificación de los asistentes

En las instalaciones del Grupo Incorporación Risaralda, la señora capitán ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA y SM106 DIANA FERNANDA ROJAS PERDOMO Psicóloga Unidad Prestadora de Salud Risaralda realiza la verificación del personal asistente

2. Lectura del acta anterior (No aplica)
3. Verificación de los compromisos (No aplica)
4. Temas a tratar **PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL**

En las instalaciones del Grupo Incorporación Risaralda, la señora capitán Zully Alejandra Gómez Aponte Jefe del Grupo Incorporación Risaralda, SM106 Diana Fernanda Rojas Perdomo Psicóloga Unidad Prestadora de Salud Risaralda y personal de profesionales para el proceso de selección

Candy Lorena Hernández Valencia

Se da inicio con el proceso realizando la convocatoria laboral, la cual se publica por diferentes medios (grupos de whatsapp de gestión humana del sector salud, emisora de la Policía Nacional frecuencia 99.1 FM). Para este proceso se recibieron las siguientes hojas de vida:

Candy Lorena Hernández Valencia

Se le da a conocer el proceso misional de la Dirección de Incorporación específicamente en la valoración sociofamiliar la cual se encuentra en la guía 2SP-GU-0008 PARAMENTROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL RPROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL.

ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25 QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN

Página 1 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICÍA NACIONAL	 POLICÍA NACIONAL
Código: 3SP-GU-0008		
Fecha: 03/04/2022	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL	
Versión: 0		

OBJETIVO: Operacionalizar por parte de los ejecutores las valoraciones contempladas en la Etapa 4 del Protocolo de Selección de Personal de la Policía Nacional.

ALCANCE: El desarrollo de la etapa 4 del Protocolo de Selección del Personal de la Policía Nacional inicia con la ejecución de alguna de las valoraciones de carácter eliminatorio (médica, odontológica, físico atlética o psicológica y finaliza con la calificación de la aptitud psicofísica), siendo importante indicar que para el caso de las valoraciones sociofamiliar y estudio de seguridad, se podrán desarrollar en cualquier momento de la etapa en atención a las convocatorias de ingreso a la institución. Así mismo, las demás convocatorias aplicaran las valoraciones conforme a como estén determinadas.

Las valoraciones del Protocolo de Selección de Personal son realizadas por profesionales adscritos a la planta de personal o por contrato de prestación de servicios de la Policía Nacional, asignados a las Regionales, Grupos y Unidades Básicas de Incorporación, así como los profesionales contratados por los entes territoriales, previa inducción en los criterios técnicos determinados para cada una de las valoraciones por parte de los coordinadores de la Dirección de Incorporación.

Desarrollo de la Guía

La presente guía se enmarca en lo contenido en el Protocolo de Selección del Personal de la Policía Nacional, como instrumento que define el ingreso a las escuelas de formación (oficiales y patrulleros de policía), cursos, modalidades y especialidades del servicio de policía, servidores públicos no uniformados, servicio social obligatorio en la Dirección de Sanidad y el servicio militar obligatorio y voluntario en la Policía Nacional, esto con el fin de especificar el desarrollo de cada valoración por parte de los ejecutores, enmarcados en la normatividad vigente y conforme a los parámetros definidos desde cada disciplina profesional y de este modo se emitan los conceptos de ajuste o no ajuste, apto o no apto al perfil.

ETAPA 4. VALORACIONES DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA POLICÍA NACIONAL

DEFINICIÓN ETAPA 4: Es la etapa donde los profesionales interdisciplinarios de la Policía Nacional, valoran de manera integral a los aspirantes, en coherencia con las exigencias institucionales para cada convocatoria, así:

Valoraciones eliminatorias

Se entiende por valoraciones eliminatorias, aquellas en donde el aspirante debe cumplir con los parámetros establecidos para continuar en el proceso, de lo contrario será excluido del mismo, siendo declarado "no ajustado al perfil" o calificado como "no apto", según corresponda:

1. Valoración médica.
2. Valoración odontológica.
3. Valoración físico atlética.
4. Valoración psicológica.
5. Valoración calificación de la aptitud psicofísica.

Valoraciones clasificatorias

Las valoraciones clasificatorias, corresponden a las que no excluyen al aspirante del proceso, independiente de cuál sea su calificación y concepto, resultados que serán analizados por el consejo de admisiones, así:

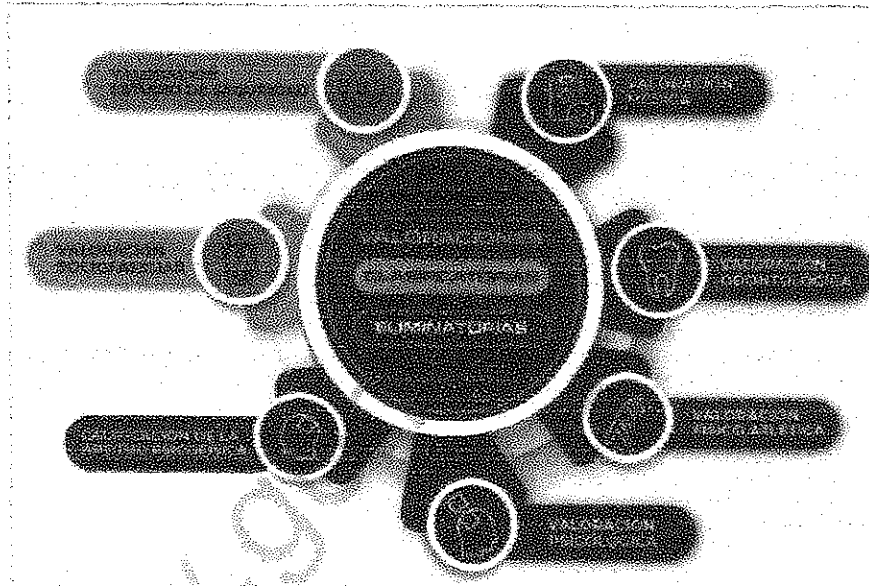
6. Valoración sociofamiliar.
7. Valoración estudio de seguridad.

60
PV

ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25 QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN

Página 2 de 28	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICÍA NACIONAL	 POLICÍA NACIONAL
Código: 2SP-GU-0008	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL	
Fecha: 02/06/2022		
Versión: 0		

Imagen 1. VALORACIONES DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA POLICÍA NACIONAL



Fuente: Diagrama Valoraciones de la Etapa 1 del Proceso de Selección del Talento Humano de la Policía Nacional.

A continuación, se clasifican cada una de las valoraciones que aplica, conforme a las convocatorias determinadas por el señor Director General de la Policía Nacional:

Valoraciones del proceso de selección para las convocatorias de aspirantes a oficial y patrulleros de policía, serán las que se describen a continuación:

- Valoración médica.
- Valoración odontológica.
- Valoración físico atlética.
- Valoración psicológica.
- Valoración calificación de la aptitud psicofísica.
- Valoración sociofamiliar.
- Valoración estudio de seguridad.

Las valoraciones del proceso de selección para las convocatorias de aspirantes a modalidades y especialidades del servicio de policía, dirigidas al personal uniformado de la Policía Nacional, serán las que se describen a continuación:

- Valoración médica (para las convocatorias que el profesigrama lo establezca).
- Valoración psicológica.
- Valoración físico atlética (para las convocatorias que el profesigrama lo establezca).
- Valoración estudio de seguridad (aplica trayectoria institucional).

ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25 QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN

Página 3 de 36	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 25P-GU-0006		
Fecha: 03/08/2022	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Versión: 0		

Las valoraciones del proceso de selección para las convocatorias de aspirantes a cursos, dirigidas a personal uniformado de la Policía Nacional, serán las que se describen a continuación:

- Valoración médica (aplican exámenes clínicos, paraclinicos y laboratorio de acuerdo al profesigrama).
- Valoración odontológica.
- Valoración psicológica.
- Valoración físico atlética (para las convocatorias que el profesigrama lo establezca).
- Valoración estudio de seguridad (aplica trayectoria institucional).

Las valoraciones del proceso de selección para las convocatorias de aspirantes a servidor público no uniformado de la Policía Nacional y servicio social obligatorio, serán las que se describen a continuación:

- Valoración médica ocupacional.
- Valoración psicológica.
- Valoración sociofamiliar.
- Valoración estudio de seguridad.

Valoraciones del proceso de selección para las convocatorias de aspirantes a auxiliar de policía, serán las que se describen a continuación:

- Valoración médica.
- Valoración odontológica.
- Valoración psicológica.
- Valoración calificación de la aptitud psicofísica.
- Valoración estudio de seguridad.

VII. VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR

Evalúa la funcionalidad familiar del aspirante desde el análisis de la dinámica familiar, valores-principios, eventos estresores, condiciones habitacionales, relaciones sociales, condiciones económicas, expectativas o proyecciones del aspirante y la familia para ingresar a la institución y la evaluación general a través del desarrollo de la visita a la familia del aspirante, 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 y solo aplica para convocatorias de profesional a oficial, bachiller a oficial, patrulleros de policía y servidores públicos no uniformados y podrá realizarse desde el momento de la inscripción hasta antes del consejo de admisiones y de acuerdo con el cronograma fijado para la convocatoria.

RESPONSABLES. Los profesionales en trabajo social asignados a la Regional, Grupo o Unidad Básica de Incorporación. En caso, de no contar con este profesional, se debe apoyar con las Direcciones, Comandos de Metropolitanas, Departamento o Escuelas de Formación Policial, profesionales contratados por prestación de servicios por la institución o entes territoriales. Para ejecutar la valoración, deben recibir la inducción por parte del coordinador de la valoración sociofamiliar.

Para el caso de la visita sociofamiliar a los aspirantes a oficial, se coordinará el acompañamiento de un oficial de la jurisdicción donde se encuentre ubicado el Grupo o Unidad Básica de Incorporación.

En zonas alejadas o de difícil acceso, las valoraciones de las convocatorias de aspirantes a oficial las realizará el Comandante de Distrito o de Estación de Policía y para las convocatorias de aspirantes a patrulleros de

61
pw

Página 54 de 58	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICÍA NACIONAL	 POLICÍA NACIONAL
Código: 2SP-GU-0008		
Fecha: 03/06/2022	PARÁMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL	
Versión: 0		

policia y servidores públicos no uniformados las realizarán los Comandantes de Estación o Subestación. En tal sentido, el trabajador social del Grupo o Unidad Básica de Incorporación, tomará contacto con el fin de informar el envío de la documentación (formato, resumen y pautas para el diligenciamiento del formato); igualmente, orientará al funcionario para el desarrollo de la misma.

DESARROLLO. La valoración requiere ser desarrollada en tres momentos, con el fin de facilitar la realización de un adecuado diagnóstico del aspirante y su familia, así:

1. MOMENTO I. PLANEACIÓN:

1.1 Inicio de la valoración sociofamiliar.

Al inicio de cada convocatoria se reciben los formatos y el trabajador social debe verificar que no presenten tachones, enmendaduras o que por error el aspirante lo haya diligenciado inadecuadamente; en caso de presentar novedad se debe informar al jefe de Grupo o Unidad Básica de Incorporación y al responsable de inscripción.

Es responsabilidad del trabajador social realizar la valoración sociofamiliar de los aspirantes que residen tanto en la ciudad, municipios o veredas del área de cobertura del Grupo o Unidad Básica de Incorporación, siempre y cuando, la cercanía y situación de orden público se lo permita, con medios que facilite dichas unidades (vehículo y conductor), previo trámite administrativo correspondiente, como la elaboración del plan de marcha, orden de servicio u otros, según corresponda.

Para los casos que se requiere enviar la visita sociofamiliar fuera de la jurisdicción de donde el aspirante se encuentra adelantando proceso de selección, se coordinará el envío de los formatos al Grupo o Unidad Básica de Incorporación más cercana a la residencia de la familia del aspirante a través de correo certificado, manteniendo los niveles de seguridad; por ningún motivo se permitirá el envío de formatos a través de aspirantes o terceros.

1.2 Verificación hoja de vida.

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 y determinado para el proceso de selección, el cual brinda datos básicos del aspirante para el desarrollo de la entrevista familiar, permitiendo identificar aspectos de interés.

- La dirección registrada por el aspirante en el formato 2SP-FR-0019 "Valoración socio-familiar (oficial y patrullero)", debe corresponder a la registrada en el sistema de información para el proceso de selección, con el fin de establecer tanto el domicilio real del aspirante como el de los padres, puesto que el objetivo de esta valoración es el conocimiento del entorno familiar del aspirante.
- En caso que el aspirante no resida con los padres por independencia o cambio de ciudad, se deben realizar dos (02) visitas, sin importar el tiempo que el aspirante lleve conviviendo lejos de sus padres o de las personas que ejercieron este rol. El aspirante debe fotocopiar la primera y segunda página del formato de la valoración sociofamiliar y anexarlas al momento de entregar el expediente.

El diligenciamiento se realizará de la siguiente manera:

- En el formato original se registra la dirección de la familia y la fotografía de las personas que residan en ese lugar. En la fotocopia del formato, el aspirante debe registrar los datos personales y la fotografía, relacionando las personas con quienes comparte vivienda, aclarando que no se deben diligenciar más páginas. (El aspirante únicamente deberá aparecer en la fotografía donde reside).

ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25 QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN

Página 55 de 88	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICÍA NACIONAL	 POLICÍA NACIONAL
Código: ZSP-GU-0009	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL	
Fecha: 03/08/2022		
Versión: 0		

- * Para el caso del aspirante que sene estructurado en propio hogar, independientemente de la forma de constitución (vínculo matrimonial o unión marital de hecho), se debe realizar una única visita y para ello deben anexar la fotografía del cónyuge, compañera permanente e hijos y demás personas con quienes convivan, sin embargo, si se evidencia la necesidad de realizar una segunda visita a los padres por identificación de redes de apoyo es decisión del profesional programar dicha visita.
- * Cada formato de visita tanto original como fotocopia debe contar con la fotografía familiar o las personas que convivan con el aspirante. Para el caso de los aspirantes a servidores públicos no uniformados, aplica la fotografía con el núcleo familiar o personas que conviva.
- * 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 aspirante sea valiente, estudiante nocturno, semestralizado, que haya dejado de estudiar por periodos prolongados de tiempo o el cambio frecuente de colegios.
- * Identificar la información económica del resumen socio familiar, con el fin de solicitar los respectivos soportes durante la visita.
- * 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.

1.3 Sectorización geográfica.

Con el fin de administrar el tiempo de realización de las visitas a los lugares de residencia de los aspirantes, el profesional organizará por sectores las direcciones que debe visitar y posteriormente se informa al jefe de Grupo o Unidad Básica de Incorporación, la jurisdicción a la cual se va a desplazar, para que se realicen las coordinaciones del transporte y seguridad, si es necesario.

En caso de que existan aspirantes que residan fuera de la ciudad donde se ubica el Grupo o Unidad Básica de Incorporación en la que se inscribió, se debe coordinar el envío a través de empresas de mensajería, estipulando límite de tiempo de devolución de la valoración realizada, acompañado con el formato de la valoración sociofamiliar, el resumen y en el caso que se requiera, las pautas para el diligenciamiento, con el objetivo de que se adelante la respectiva valoración; de igual forma, se solicita que tanto el concepto cualitativo como el formato debidamente diligenciado sea enviado en medio magnético al correo del responsable de la valoración, con el fin de poder adelantar e ingresar el concepto al sistema de información para el proceso de selección, mientras se recibe el formato en medio físico.

1.4 Notificación al aspirante y su familia del día de la visita.

El aspirante se notifica telefónicamente o a través de correo electrónico como mínimo el día anterior a la visita, para que el día de la valoración esté presente en su lugar de residencia junto con todos los miembros de la familia que convivan con el aspirante.

2. MOMENTO II. EJECUCIÓN:

2.1 Realizar visita sociofamiliar.

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 dinámica y funcionalidad familiar, eventos estresores, aspectos socioeconómicos, habitacionales, relaciones sociales, expectativas o proyecciones del aspirante y de su familia al ingresar a la institución y la evaluación general a través del desarrollo de la visita. El tiempo mínimo requerido para realizar la visita en la vivienda de cada aspirante es de 45 minutos.

Página 56 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: ZSP-GU-0008	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Fecha: 03/06/2022		
Versión: 0		

Es importante que el profesional que realiza la visita tenga en cuenta lo siguiente:

- Verificar que la fotografía familiar anexa en el formato corresponda con la vivienda visitada; de lo contrario, se debe investigar los motivos del cambio; esto debe estar soportado mediante un oficio radicado al jefe del Grupo o Unidad Básica de Incorporación donde se inscribió, justificando el cambio de domicilio; si el cambio de vivienda fue repentino se debe verificar que no exista falsedad o suplantación de habitación, en dado caso informar a los responsables de la valoración estudio de seguridad para su verificación.
- Verificar la plena identidad del aspirante, a través de su documento de identificación.
- Si al ingresar a la vivienda, se evidencia que no viven las personas que aparecen registradas en la fotografía, se realizará la visita donde vivan los padres o tutores, y posteriormente se informa a la valoración estudio de seguridad para que se verifique.
- La visita inicia con la presentación del trabajador social quien informa el objetivo de la misma ante los miembros de la familia, procediendo a 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.
- Solicitar el recibo de la consignación bancaria y posteriormente, registrar el respectivo número y fecha de la transacción en el formato de la valoración (en las convocatorias que se requieran).
- Cuando la visita sociofamiliar se realice fuera del grupo donde se inscribió el aspirante, se debe solicitar el recibo de la consignación bancaria antes del envío de los documentos, para las convocatorias de aspirantes a oficial y patrulleros de policía.
- Al momento de la visita, el trato debe ser cordial y el tono de voz moderado, las relaciones humanas deben destacarse al momento de la entrevista, así como la capacidad de observación, síntesis y análisis en el profesional que realiza la valoración. El tipo de preguntas emitidas deben ser claras, sencillas y oportunas, acompañándolas del nombre a quien van dirigidas, sin sugerir la respuesta, teniendo en cuenta las implicaciones para el entrevistado y sus posibles respuestas ante el núcleo familiar. Las preguntas abiertas son las más apropiadas para la expresión de sentimientos y para crear una entrevista con atmósfera de confianza.
- 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. Igualmente, a través de la entrevista se debe indagar si el aspirante ha convivido en algún periodo de tiempo con alguna pareja, si tiene hijos reconocidos o no reconocidos y qué motivos generaron su disolución, si el aspirante tiene relación actual de pareja y si cuenta con hijos, debiendo indagar sobre el cuidado y bienestar de los mismos.
- Si el aspirante tiene hijos se debe indagar sobre la experiencia maternal o paternal, qué vínculo tiene con hijo(a), si ha sido un padre o madre ausente, igualmente indagar sobre el cuidado y custodia del hijo(a).
- En caso de que el aspirante se encuentre casado se debe indagar con el núcleo familiar referente a las estrategias que se utilizarán mientras la ausencia del aspirante (red de apoyo del aspirante).
- Indagar con la familia como autoevaluación el comportamiento general de sus integrantes en relación con la comunidad con la cual convive.
- Solicitar durante la entrevista los últimos recibos de pago de los servicios públicos, constatando en ellos: estrato socioeconómico y cultura financiera.

ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25 QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN

Página 57 de 58	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICÍA NACIONAL	 POLICÍA NACIONAL
Código: ZSP-GU-0008	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL	
Fecha: 03/08/2022		
Versión: 0		

- Para el caso de aspirantes a oficial y patrulleros de policía, en el momento de la visita se debe confrontar los bienes que poseen, ingresos de la familia y de la(s) persona(s) que refieren como apoyo económico, solicitando certificados de tradición y libertad de los bienes inmuebles, soportes originales de ingresos mensuales, desprendibles de pago, ahorros, CDT, acciones, arrendados, en caso de que los posean. En cuanto a los ingresos mensuales, si las personas son empleadas la expedición del certificado debe provenir de la empresa donde laboran; para el caso de personas independientes deberán suscribir comunicación en donde se describa el parentesco con el aspirante, la actividad económica e ingresos, de igual forma, los ahorros deben ser certificados por entidad bancaria, de lo contrario presentarán comunicación que especifique cantidad de dinero que tiene disponible para el proceso de formación del aspirante en la escuela. Posterior a la verificación de la información, sólo se anexa al expediente del aspirante: certificaciones laborales, desprendibles de pago, comunicaciones escritas de ingresos económicos independientes, ahorros o CDT. No se deben anexar (certificaciones notariales, de contadores públicos, contratos de arrendamiento, declaraciones de renta, copias de escrituras, RUT, NIT, acciones, entre otros).
- Se debe verificar el estado habitacional en el que convive el núcleo familiar, esto debe ser de especial observación, análisis e indagación por parte del profesional y la calidad de vida que la familia demuestra debe coincidir con los ingresos familiares que se perciben.
- Para el caso de servidores públicos no uniformados se indaga durante la entrevista su situación económica y patrimonio, de forma que se pueda identificar su manejo financiero. No se requiere documentación anexa y se debe profundizar sobre el conocimiento y proyección frente a la labor que cumplirá dentro de la Policía Nacional.
- Al terminar la entrevista se informará al aspirante el siguiente paso en el proceso y se agradece a la familia la disposición y participación. No generar falsas expectativas de superación del proceso o vinculación del aspirante.
- Los aspectos importantes hallados en la entrevista que sean de interés de otra valoración, serán informados oportunamente.
- Las valoraciones realizadas por personal uniformado que no cuente con el título profesional en trabajo social o profesionales externos a la Dirección de Incorporación, deben ser revisadas, avaladas y calificadas por el profesional en trabajo social adscrito al Grupo o Unidad Básica de Incorporación, en la cual se haya inscrito el aspirante.

Antes de ingresar los resultados en el sistema de información para el proceso de selección y de anexar el formato al expediente, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- El concepto cualitativo debe ser coherente con el puntaje asignado.
- Cuando se realicen dos (02) visitas para el caso de aspirantes a oficial y patrulleros de policía, el trabajador social del Grupo o Unidad Básica de Incorporación donde se inscribió el aspirante debe unificar, concluir y suscribir, emitiendo un concepto cuantitativo y cualitativo, estableciendo su ajuste o no al perfil.

ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25 QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN

Página 58 de 58	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICÍA NACIONAL	 POLICÍA NACIONAL
Código: 25P-GU-0008	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL	
Fecha: 03/08/2022		
Versión: 0		

PUNTO DE CONTROL N° 17

Qué: Revisar el diligenciamiento del formato de la valoración y la coherencia del concepto cualitativo realizada por el concurante al punto, Calificación o Superación de la Policía. Aplica para las conversiones de oficiales, suboficiales de policía y personal no militante.

Quién: Responsable de la valoración.

Cuando: Antes de ingresar los resultados en el sistema de información para el proceso de selección.

Evidencia: Registra en el sistema de información un concepto cualitativo y cuantitativo unificando y concluyendo el ajuste o no hacia el perfil de cada aspirante.

Fuente: Dirección de Incorporación, Área de Investigación y Evaluación, Punto de Control Valoración Espiritual.

2.2. Descripción de las variables según el formato 25P-FR-0019 "Valoración sociofamiliar (oficial y patrullero)".

A continuación, se muestra la estructura del formato para el diligenciamiento:

I. INFORMACIÓN PERSONAL.

Contiene los datos generales de ley, si el cónyuge tiene vínculo policial y si tiene hijos. Posteriormente, existe el espacio para anexas la fotografía familiar y describir cada uno de sus miembros. En la parte inferior del formato, se encuentra el espacio para plasmar la autorización del ingreso a la vivienda por parte de la persona o familiar que atiende la valoración.

II. ASPECTOS FAMILIARES

Estructura. Hace referencia al tipo de familia, es la conformación de todos los miembros con sus roles y funciones dentro de la misma, se representa mediante el genograma familiar (representación gráfica y resumida donde se registra información sobre los miembros de la familia, sus relaciones y los sucesos más importantes en su historia).

La familia como institución social tiene variedad de tipologías; para efectos de la valoración se mencionan las más comunes, dejando la opción "otra" en el caso que no se encuentren en las mencionadas, las opciones del formato son:

- Nuclear: compuesta por padres e hijos y/o cónyuge.
- Extensa: además de los padres e hijos también conviven abuelos, tíos, primos, suegros, cuñados, etc.
- Monoparental: cuando falta uno de sus padres o pareja, ya sea por separación o por muerte.
- Reconstituida: cuando hubo separaciones en la familia y se constituye una nueva unión.
- Otras: para casos no contemplados en las opciones anteriores, donde el aspirante vive solo o el tipo de familia reúne otras características.

A. Dinámica familiar: la funcionalidad familiar debe quedar definida destacando aspectos importantes como el nivel de adaptabilidad, de vulnerabilidad, reacción ante una crisis, respuesta a un evento estresor o a una situación de transición, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- El tipo de relaciones que mantienen sus miembros.

ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25 QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN

Página 59 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICÍA NACIONAL	 POLICÍA NACIONAL
Código: 2SP-GU-0006		
Fecha: 03/08/2022	PARÁMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL	
Versión: 0		

- El estilo de afrontamiento de los problemas.
- Las fuentes de apoyo al aspirante y su familia.
- Los valores y creencias de la familia.
- La acumulación de tensiones y eventos estresores.
- Los recursos de la familia para resistir las tensiones.

Como indicadores de la adaptabilidad a la crisis se toman dos factores:

- El grado de satisfacción de los miembros de la familia con diferentes aspectos de la vida.
- La presencia o ausencia de problemas de salud y de comportamiento específicos.

A través del instrumento de la entrevista, del formato 2SP-FR-0019 "Valoración socio-familiar (oficial y patrullero)", de la observación del profesional y del análisis que arroje la visita, se obtendrá la descripción de la funcionalidad familiar, además de otros datos necesarios en el proceso de selección. Teniendo en cuenta el diseño del formato, se analiza:

1. ¿Quién es la autoridad en la familia?: el principio de la jerarquía y la autoridad nace en la familia, en donde se institucionaliza la relación de poder y en donde debe existir una clara percepción del rol del padre, la madre, el aspirante o el conyugue como autoridad en la familia; de lo contrario, se presenta tendencia a la desorganización y caos.
2. ¿Se evidencian parámetros formativos en la familia?: los parámetros formativos son los principios, valores, límites, reglas, normas y todas aquellas orientaciones ejemplificantes que se le deben transmitir a los hijos para su adecuada formación y que los lleva a ser aceptados socialmente.
3. ¿Cómo afronta la familia sus problemas?: la redefinición del afrontamiento de los problemas en la familia, deja notar el grado de confianza que se tienen sus miembros y los recursos con los que cuentan para afrontar por sí mismos la situación problema; de lo contrario, dejaría notar que la familia no les ofrece garantías a sus miembros como una fuente eficaz de apoyo ante las dificultades.
4. ¿Cómo funciona la familia?: corresponde a la observancia de las tareas y actividades que comparten y desarrollan los integrantes de la familia lo que permite evidenciar si existe un nivel de cohesión alto, medio o bajo, y a mayor puntaje mayor apego emocional, unión y afecto; si, por el contrario, el puntaje es bajo, deja ver el desgajamiento afectivo asociado a la propensión a dificultades emocionales.
5. ¿Quién cumple los roles formativos y es sostenedor de la familia?: es importante identificar las personas responsables de la orientación, formación y sostenimiento de los aspirantes al interior de la familia; son dos factores indispensables dentro del funcionamiento familiar, debido a que un alto nivel de reconocimiento influye en el grado de confianza y de interacción en la relación padres-hijos, lo cual permite compartir ideas y sentimientos sin reservas, así como un mayor grado de estructuración y de organización familiar.
6. ¿Cómo evalúa en general la dinámica de la familia?: es importante que el trabajador social a través de la entrevista identifique la funcionalidad de la familia, teniendo en cuenta siempre el beneficio institucional.

Familia funcional: se considera una familia funcional cuando las tareas o roles asignados a cada miembro están claros y son aceptados por éstos. Es importante también que no exista sobrecarga de rol que puede ser debido a sobre exigencias. Como ejemplo podemos citar los casos de madres adolescentes o de hogares monoparentales donde median sobrecargas o estereotipos que implican rigidez en cuanto a las funciones masculinas y femeninas en el hogar.

De manera general, se recomienda como indicadores para medir el funcionamiento familiar los siguientes:

CC 0000 000003 000000

ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25 QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN

Página 68 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: ZSP-GU-0008	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Fecha: 03/06/2022		
Versión: 0		

- Cumplimiento eficaz de sus funciones: económica, biológica, cultural y espiritual.
- Que el sistema familiar permita el desarrollo de la identidad personal y la autonomía de sus miembros: Para hacer un análisis de este indicador hay que tener en cuenta los vínculos familiares que intervienen en la relación autonomía-pertenencia. Ejemplo, en muchos casos familiares, para mostrar lealtad, hay que renunciar a la individualidad, viéndose esto reflejado en algunas relaciones padre-hijo y de pareja.
- Para que la familia sea funcional hay que mantener los "límites claros" (que permiten preservar su espacio vital), de manera tal, que no se limite la independencia, ni haya una excesiva individualidad, para poder promover el desarrollo de todos los miembros y no se generen sentimientos de insatisfacción o inseguridad.

Familia disfuncional: se puede determinar cuando no se respeta la distancia generacional o se invierte la jerarquía, por ejemplo: la madre que pide autorización al hijo para volverse a casar o la jerarquía se confunde con el autoritarismo; así mismo, cuando en el sistema familiar se da una comunicación que no es clara, coherente y afectiva que permita compartir los problemas. La comunicación distorsionada o disfuncional se refiere a los mensajes no coherentes, debido a que los transmitidos verbalmente no corresponden o son incongruentes con el lenguaje no verbal.

B. Valores: son las ideas globales que las personas comparten sobre lo que es bueno, malo o indeseable. Se constituyen en pautas de comportamiento humano, están presentes en las conductas, percepciones y metas del núcleo familiar del individuo, de ahí, la importancia de una educación orientada hacia el fortalecimiento de valores, que permita la construcción de personas con alto sentido de la ética, sustento del buen desarrollo de una sociedad. En este ítem se analiza la capacidad de esfuerzo personal, el alcanzar un alto nivel de estudios, la realización laboral, el respeto, la unidad familiar, la concepción de poder, dinero, los principios morales y éticos, superación y desarrollo en la calidad de vida.

C. Eventos estresores: son situaciones de inestabilidad a las que el aspirante o alguno de los miembros de la familia se ha enfrentado; indagando sobre su afectación, tratamiento y superación, con el fin de evidenciar su adaptabilidad al ámbito policial.

III. ASPECTOS SOCIO-ECONÓMICOS

Se tendrán en cuenta variables como economía, patrimonio de la familia o del apoyo económico, vivienda, relaciones sociales y contexto social de la vivienda.

A. Economía: se registran los ingresos y egresos mensuales del núcleo familiar y del apoyo económico si proviene de una persona diferente al núcleo familiar. Para las convocatorias de oficial y patrulleros de policía se registran los ingresos del núcleo familiar en el cuadro que tiene esta denominación y no se incluyen los ingresos laborales del aspirante a menos de que el aspirante ya sea uniformado.

Para determinar los ingresos líquidos de la familia, se sustraen los egresos de los ingresos, dando un promedio mensual del dinero con el que la familia puede respaldar económicamente al aspirante durante su futuro proceso de formación como oficial o patrullero de policía.

B. Vivienda: especifica el tipo de tenencia y condiciones de la misma. El profesional que realice la valoración debe especificar en el concepto cualitativo si la vivienda se ubica en sector rural o urbano, teniendo en cuenta que ambos contextos tienen el mismo valor, así como el estrato socioeconómico donde reside el aspirante, el cual contribuye a futuras postuleaciones a beneficios otorgados por el Gobierno Nacional, lo que se entra a evaluar son las condiciones habitacionales, independiente de su ubicación; por ello, es importante proyectar en este aspecto, la estructura de la vivienda, organización, distribución de anaesres, espacios familiares y la disponibilidad de servicios públicos según la cobertura.

ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25 QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN.

Página 61 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICÍA NACIONAL	 POLICÍA NACIONAL
Código: 2SP-GU-0008		
Fecha: 03/08/2022		
Versión: 0		

C. Relaciones sociales: se indaga acerca de la participación de la familia en eventos sociales y se identifican redes de apoyo familiar. Para ampliar el conocimiento en este ítem se hace necesario realizar las siguientes preguntas relacionadas al aspirante y a la familia, así:

- ¿Ha realizado actividades de trascendencia a nivel personal o profesional en los últimos 3 años?
- ¿Cuenta con red de apoyo (familia extensa, comunitaria o religiosa)?
- ¿Empiezan medios de interacción y liderazgo en actividades de familia y amigos?
- ¿Realiza actividades en pro del bienestar de la comunidad?
- ¿Se evidencia respeto a los valores cívicos y sana convivencia dentro de la comunidad donde residen?

D. Contexto social de la vivienda: se relaciona el estrato socio-económico con el contexto social de la vivienda, teniendo en cuenta el nivel cultural y la seguridad del sector.

IV. PROYECCIÓN

A. Proyección del aspirante: hace referencia a la necesidad de ser auténtico y tener plena libertad de escoger y tomar sus propias decisiones; se debe identificar si los ideales y metas profesionales propuestas se encuentran acordes a los objetivos y fines que enmarca la institución.

B. Proyección de los padres: identificar si la familia conoce, entiende y apoya al aspirante en su actual proyección con el fin de establecer si son red de apoyo en el ámbito policial.

V. EVALUACIÓN GENERAL DE LA VISITA

Durante el desarrollo de la valoración sociofamiliar se debe evaluar la imagen, comportamiento y presentación del núcleo familiar, el cual evidencia y refleja al futuro integrante de la Policía Nacional. Se deben evaluar criterios como: buena disposición, buena presentación, educación, respeto, interés, atención y participación por parte del núcleo familiar o quien recibe la visita.

3. MOMENTO III. CONCLUSIÓN

Elaboración del concepto cuantitativo y cualitativo para establecer el ajuste o no al perfil del aspirante.

VI. CONCEPTO CUANTITATIVO DE LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR.

Se debe realizar la sumatoria en los aspectos familiares, socioeconómicos, proyección y evaluación general de la visita, el cual corresponde a un máximo de 100 puntos como se muestra en la siguiente gráfica. El puntaje mínimo requerido para superar la valoración de cada convocatoria es de 50 puntos para oficiales, 70 puntos para patrulleros de Policía y 80 para servidor público no uniformado.

Tabla 15. PUNTAJE ASPECTOS VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR

ÍTEM	CATEGORÍA	
	OFICIAL PATRULLEROS DE POLICÍA	SERVIDORES PÚBLICOS NO UNIFORMADOS
ASPECTOS FAMILIARES	45	44
ASPECTOS SOCIO-ECONÓMICOS	35	34
PROYECCIÓN	12	8
EVALUACIÓN GENERAL	8	10
	100	

Fuente: Dirección de Incorporación, Área de Investigación y Evaluación, Coordinación Valoración Sociofamiliar

VII. CONCEPTO CUALITATIVO DE LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR.

ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25 QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN

Página 62 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICÍA NACIONAL	 POLICÍA NACIONAL
Código: ZSP-GU-0009		
Fecha: 03/08/2022		
Versión: 0		

La fase final de la valoración está dada por el concepto cualitativo, basado en la información suministrada a lo largo de la visita domiciliar, teniendo en cuenta hechos, situaciones y aspectos que revistan importancia para recomendar el ingreso o no del aspirante.

2.3. Calificación de las variables según el Formato ZSP-FR-0019 "Valoración socio-familiar (oficial y patrullero)"

A continuación, se muestra la calificación del formato:

II. Aspectos familiares (Valor máximo 45 puntos).

A. Dinámica familiar (El total de la sumatoria debe dar como máximo 21 puntos y se debe marcar una sola opción).

Tabla 16. FORMATO VALORACIÓN SOCIO FAMILIAR
Calificación de las variables: Aspectos familiares - Dinámica familiar
(Convocatoria Oficial y Patrulleros de Policía)

1. ¿CÓMO SE ORGANIZA LA FAMILIA?				
Padre y Madre	Padre	Madre	Tejido	Otros
3	2	2	0	0
2. ¿SE EVIDENCIAN PARÁMETROS FORMATIVOS EN LA FAMILIA?				
Los principios, valores, normas, reglas y roles de la familia se evidencian y se transmiten a los hijos, para la formación personal y social de los mismos.				
Existen normas, reglas y se cumplen en familia	Aunque existan no se cumplen por los padres	Aunque existan no se cumplen por los hijos	Aunque existan ninguno los cumplen	No se evidencian parámetros formativos
4	3	2	1	0
3. ¿CÓMO AFRONTA LA FAMILIA LOS PROBLEMAS?				
En familia	Profesional	Amigos	Solo	Otro
4	3	2	1	0
4. ¿CÓMO FUNCIONA LA FAMILIA?				
Hay comunicación, apoyo y diálogo constantes				
Hay comunicación y hay diálogo constantes	Existe apoyo y poco diálogo	Poco apoyo y poco diálogo	No hay diálogo ni apoyo	
4	3	2	1	
5. ¿QUIÉN CUMPLE LOS ROLES FORMATIVOS Y SOSTENEDOR DE LA FAMILIA?				
Identificar los papeles, contribuciones de la orientación, formación y sostenimiento de los miembros de la familia.				
Padre y Madre	Padre	Madre	Hijos	Familiares (Aclarar qué tipo de familiares)
3	2	2	1	1
6. ¿CÓMO EVALÚA EN FORMA GENERAL LA DINÁMICA FAMILIAR?				
Identificar la organización de la familia, la relación entre sus miembros y la dinámica familiar.				
Funcional			Disfuncional	
3			0	

Formato ZSP-FR-0019 Valoración socio-familiar (oficial y patrullero de policía).

B. Valores (Existe = 1 y No existe = 0) Si se poseen todos los valores la puntuación total es 6.

ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25 QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN

Página 63 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICÍA NACIONAL	 POLICÍA NACIONAL
Código: ZSP-GU-0006		
Fecha: 03/08/2022		
Versión: 0		

Tabla 17. VALORES
(Convocatoria Oficial y Patrulleros de Policía)

Alcanza un alto nivel de estudios (Auto superación)	Realización laboral (Trabajo)	Existe respeto entre los sub-sistemas (Autoridad)	Tener una familia unida (Unidad)	Se evidencian principios morales y éticos (Formación)	Existe superación y desarrollo en su calidad de vida (Bienestar)
1	1	1	1	1	1

Fuente: ZSP-FR-0019 Valoración socio-familiar (oficial y patrullero de policía).

C. Eventos estresores (Existe = 1 y No existe = 0) Total máximo 10

Tabla 18. EVENTOS ESTRESORES
(Convocatoria Oficial y Patrulleros de Policía)

Indicadores de estabilidad a los que el aspirante o aspirante de los miembros de su familia se han enfrentado en el transcurso de los últimos 12 meses													
Exposición a accidentes	Problemas emocionales	Ha sido víctima de la familia en actos violentos	Alguno miembro de la familia ha estado en tratamiento psicológico	Ha sido víctima de acciones contra el alcohol, tabaco o sustancias psicoactivas	Los padres se han separado	Presencia de la familia	Se enfrentan más de una vez al día	Alguno miembro de la familia ha pertenecido a grupos delictivos	Conflictos en el estudio o trabajo	Se ha presentado violencia intrafamiliar	Atendidos de la casa	Ha habido problemas de dinero	Ha habido problemas de tenencia
Se han presentado en países o etno	Ha intentado suicidarse alguna vez	Ha sufrido algún suceso	Alguno miembro de la familia ha sido víctima de la violencia sexual	Se han presentado en países o etno	Ha intentado suicidarse alguna vez	Ha sufrido algún suceso	Alguno miembro de la familia ha sido víctima de la violencia sexual	Se han presentado en países o etno	Ha intentado suicidarse alguna vez	Ha sufrido algún suceso	Alguno miembro de la familia ha sido víctima de la violencia sexual	Se han presentado en países o etno	Ha intentado suicidarse alguna vez

Fuente: ZSP-FR-0019 Valoración socio-familiar (oficial y patrullero de policía).

III. Aspectos socio económicos (Valor máximo 35 puntos - Total máximo de 10 puntos entre economía y patrimonio del núcleo familiar).

Tabla 19. ASPECTOS SOCIO ECONÓMICOS
(Convocatoria Oficial y Patrulleros de Policía)

A. ECONOMÍA (Oficial)					
Se califica teniendo como base la liquidez mensual (Ingresos - Egresos)					
3 salarios mínimos legales vigentes	4 salarios mínimos legales vigentes	3 salarios mínimos legales vigentes	2 salarios mínimos legales vigentes	1 salario mínimo legal vigente	Presentan déficit económico
5	4	3	2	1	0

A. ECONOMÍA (Patrullero)					
Se califica teniendo como base la liquidez mensual (Ingresos - Egresos)					
2.5 salarios mínimos legales vigentes	2 salarios mínimos legales vigentes	1.5 salarios mínimos legales vigentes	1 salario mínimo legal vigente	La mitad de 1 salario mínimo legal vigente	Presentan déficit económico
5	4	3	2	1	0

ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25 QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN

Página 57 de 56	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: ZSP-GL-0008		
Fecha: 03/09/2022		
Versión: 0		

5. COMO EVALUO EN FORMAS DE LA DINAMICA PNL UN AP	
Funcional	Disfuncional
5	0

Fuente: ZSP-FR-0003 Formato valoración coordinador servidores públicos no uniformados.

B. Valores (Existe = 2 y No existe = 0) Si se poseen todos los valores la puntuación total es 12

Tabla 25. VALORES
(Servidores públicos no uniformado)

Alcanza un alto nivel de estudios (Autopercepción)	Realización laboral (Trabajo)	Existe respeto entre los subsistemas (Unidad)	Tener una Familia unida (Unidad)	Se extienden principios morales y éticos (Respeto)	Existe superación y desarrollo en su calidad de vida (Desarrollo)
2	2	2	2	2	2

Fuente: ZSP-FR-0003 Formato valoración coordinador servidores públicos no uniformados.

C. Eventos estresores.

Tabla 26. EVENTOS ESTRESORES
(Servidores públicos no uniformado)

Exposición a Accidentes	Problemas Emocionales o Intentos de suicidio	Hicieron algún integrante de la familia en actos violentos o abusos	Separaciones Conyugales	Adicciones en el núcleo familiar	Conflictos Labor	Discusiones en el Trabajo	Han tenido dificultades académicas	Han experimentado dificultades físicas	Ha sufrido Violencia Intimista	Abandono del Hogar	Se han involucrado en peleas o ristas o han sufrido intimidaciones por estos
Si existe algún evento en la familia que se ajuste a las anteriores categorías se debe calificar de la siguiente manera: SI Existe = 0 NO Existe = 1 En el concepto final se debe ampliar la información sobre el evento estresor que se presente											
TOTAL, MÁXIMO 12											

Fuente: ZSP-FR-0003 Formato valoración coordinador servidores públicos no uniformados.

III. Aspectos socio económicos (Valor máximo 36 puntos).

* Total ingresos familiares netos - Total egresos familiares = Ingresos líquidos

Tabla 27. ASPECTOS SOCIO ECONÓMICOS

ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25 QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN

Página 88 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 2SP-GI-0008		
Fecha: 03/08/2022		
Versión: 0		

(Servidores públicos no uniformado);

A ECONOMÍA				
Se califica teniendo como base el resultado de ingreso líquido				
Los ingresos líquidos son superiores a dos salarios mínimos mensuales vigentes.	Los ingresos líquidos son un salario mínimo mensual vigente.	Los ingresos líquidos son la mitad de un salario mínimo mensual vigente.	No les sobran ingresos líquidos. El salario sólo le permite cubrir las necesidades básicas.	Tienen déficit para cubrir las exigencias básicas familiares o personales.
5	4	3	2	1

COMPROMISOS CON ENTIDADES BANCARIAS, CREDITICIAS Y/OTRAS				
Se debe tener en cuenta que el aspirante debe estar al día en sus obligaciones adquiridas lo que reflejará su responsabilidad y compromiso a la fecha.				
No presenta deudas, ni embargos.	Tiene una obligación crediticia con adecuado manejo y no presenta embargos.	Presenta un adecuado manejo de máximo 2 créditos adquiridos, no presenta embargos.	Tiene más de 3 obligaciones crediticias adquiridas, y no presenta embargos.	En el siguiente aspecto se puede presentar uno de los dos factores o ambos a la vez. Tiene más de 3 obligaciones crediticias adquiridas o presenta embargos.
5	4	3	2	1

PATRIMONIO FAMILIAR Y/O PERSONAL (PUNTEO MÍNIMO 5)				
Se debe sacar un ponderado de estos tres aspectos los cuales serán evaluados de la siguiente manera:				
Posee más de tres bienes.	Posee dos de los siguientes bienes (casa, vehículo o inversión).	Posee uno de los siguientes bienes (casa o vehículo y/o alguna inversión).	No posee ningún bien inmueble, vehículo y/o inversiones.	Posee uno de los siguientes bienes (casa o vehículo y/o alguna inversión, pero se encuentra hipotecado por irresponsabilidad económica).
5	4	3	2	1

BIENES INMUEBLES				
(Describa el tipo de inmueble, su ubicación, su estado, su propietario y su estado legal, con el cual compare.)				
TIPO (Casa, apartamento, finca, etc...)	AVALÚO COMERCIAL (se escribe el valor real y actual del bien)	LOCALIZACIÓN (MUNICIPIO / DEPARTAMENTO, se describe el lugar donde se ubica el bien)	PROPIETARIO (nombre de la persona o personas las cuales aparecen en el certificado de tradición y libertad)	ESTADO LEGAL DE LA PROPIEDAD (identificar a través del certificado de tradición y libertad al estado legal del bien, ya sea que esté libre, hipotecada, etc...)

VEHICULO				
(Describa el tipo de vehículo, su marca, su modelo, su estado, su propietario y su estado legal, con el cual compare.)				
TIPO (automóvil, moto, furgón, taxi, tractomóvil, etc...)	MODELO	AVALÚO COMERCIAL (se escribe el valor real y actual del automóvil)	PROPIETARIO (nombre de la persona o personas las cuales aparecen relacionadas en la licencia de tránsito)	ESTADO LEGAL DE LA PROPIEDAD (estado legal del vehículo)

OTRAS INVERSIONES				
Se relacionan inversiones como depósitos, microempresas, acciones, préstamos, entre otros.				
TIPO DE INVERSIÓN (describir, negocios, microempresas, entre otros)	VALOR TOTAL DE LA INVERSIÓN	LOCALIZACIÓN FÍSICA DE LA INVERSIÓN	PROPIETARIO	ESTADO LEGAL DE LA INVERSIÓN (libre, hipotecada, etc.)

Fuente: 2SP-PR-0003 Formato selección socialización servidores públicos no uniformados

67
RV

Página 69 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICIA NACIONAL	 POLICIA NACIONAL
Código: 2SP-GU-0008	PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL	
Fecha: 03/08/2022		
Versión: 0		

Tabla 28. VIVIENDA
(Servidores públicos no uniformado)

B. VIVIENDA																			
Tipo y tenencia										Condiciones Habitacionales Marque SI cuando sean adecuadas y NO cuando sean inadecuadas en algunos de los ítems.									
Propia			Familiar			Arriendo													
Casa	Apto	Fianza	Habitación	Inquilinato	Casa Lote	Casa	Apto	Fianza	Habitación	Inquilinato	Casa Lote	Casa	Apto	Fianza	Habitación	Inquilinato	Casa Lote	Otro y Apto	No de habitaciones correspondientes a No. de integrantes de la familia
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Fuente: 2SP-FR-0003 Formato valoración sociodemográfica servidores públicos no uniformados

Tabla 29. CONTEXTO SOCIAL
(Servidores públicos no uniformado)

C. CONTEXTO SOCIAL Escala de valores de valoración y puntos que se asignan en la institución (Puntaje máximo: 5 puntos a un máximo de 5 puntos, 0 puntos a un mínimo de 0 puntos y 5 puntos a un máximo de 5 puntos)				
Excelente	Buena	Regular	Mala	Inadecuado
10	8	6	4	2

Fuente: 2SP-FR-0003 Formato valoración sociodemográfica servidores públicos no uniformados

IV. Proyección (Máximo 3 puntos).

Tabla 30. PROYECCIÓN
(Servidores públicos no uniformado)

A. PROYECCIÓN DEL ASPIRANTE Indicador de la información que tiene el aspirante sobre la institución, la proyección que tienen dentro de la misma, los valores y valores profesionales, su relación con la institución, su relación con la institución y su relación con la institución.			
Entiende y sabe lo que la institución necesita de usted y la actividad que cumplirá	Quiere ingresar a la institución, pero no conoce lo que haría al interior de ella	La proyección se ajusta en algunos aspectos exigidos en la institución	Teniendo proyección no cumple con las necesidades de la institución
4	3	2	1

Fuente: 2SP-FR-0003 Formato valoración sociodemográfica servidores públicos no uniformados

B. PROYECCIÓN DE LA FAMILIA Compromiso de la familia con la institución y el desarrollo del aspirante en la misma. De los servidores públicos que aspiran al servicio público y buscan la proyección en la institución, la posibilidad de tener mayor desarrollo, más los diferentes y tiempos que puede generar el labor en la institución.	
---	--

GS-ZUZZ-003257-ESAGU

ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25 QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN

Página 78 de 98	SELECCIONAR EL TALENTO HUMANO PARA LA POLICÍA NACIONAL	 POLICÍA NACIONAL
Código: ZSP-QU-0008		
Fecha: 03/08/2022		
Versión: 0		
PARAMETROS PARA EL DESARROLLO DE LAS VALORACIONES DEL PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL		

Lo proyectan en la institución y entiende la actividad que cumplirá	La proyección se ajusta en algunos aspectos exigidos en la institución	Les interesa la proyección individual pero no está de acuerdo con el compromiso institucional	Lo proyectan, pero la familia no cumple con las necesidades de la institución
4	3	2	1
En este aspecto se debe elegir ÚNICAMENTE una opción			
En este aspecto se debe elegir ÚNICAMENTE una opción			

Fuente: ZSP-FR-0003 Formato valoración sociofamiliar servidores públicos no uniformados

V. Evaluación general de la visita (Valor máximo 10 puntos).

Tabla 31. EVALUACIÓN GENERAL DE LA VISITA
(Servidores públicos no uniformado)

La intención, concordancia y presentación del núcleo familiar, la educación, el interés y la participación de la familia, la seguridad y la fluidez en las respuestas emuladas									
Existe buena disposición de la familia al recibir la visita		Buena presentación personal del núcleo familiar o quien recibe la visita		Educación y respeto del núcleo familiar o quien recibe la visita durante su desarrollo		Interés, atención y participación del núcleo familiar dentro de la entrevista		Seguridad y fluidez en las respuestas emuladas	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
2	0	2	0	2	0	2	0	2	0

A cada ítem se le debe asignar un valor según corresponde de 2 o 0 según criterio del evaluador

Fuente: ZSP-FR-0003 Formato valoración sociofamiliar servidores públicos no uniformados

2.6. REGISTRO EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN. Se inserta el concepto cuantitativo y cualitativo en el sistema de información para el proceso de selección, el cual estará a cargo del profesional en trabajo social responsable de la valoración en cada Grupo o Unidad Básica de Incorporación. Cuando se realicen dos (02) visitas a un aspirante en las convocatorias a oficial o patrulleros de policía, ambos conceptos deben ser insertados.

2.7. INGRESO DE FORMATOS AL EXPEDIENTE.

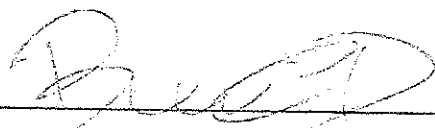
Después de haber valorado a los aspirantes programados, el profesional en trabajo social solicita nuevamente al responsable de archivo los expedientes para insertar los formatos completamente diligenciados y en caso que se hayan realizado dos (02) visitas, se debe anexar primero, el formato original de la visita realizada a la familia del aspirante y, en segundo lugar, el formato establecido con el concepto cuantitativo de la visita realizada en el lugar donde reside el aspirante. Se informa al responsable de agendamiento del Grupo o Unidad Básica de Incorporación el listado de aspirantes valorados con sus respectivos resultados, permitiendo agilizar el proceso y que el aspirante continúe con la siguiente valoración.

- Por lo anterior y una vez realizada la entrevista al personal profesional se realiza la selección de la señora Candy Lorena Hernández Valencia para laborar en el Grupo de Incorporación Risaralda para el desarrollo de la valoración de visita socio familiar.

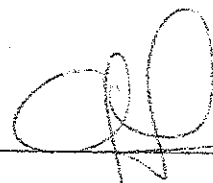
ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25 QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN

COMPROMISOS

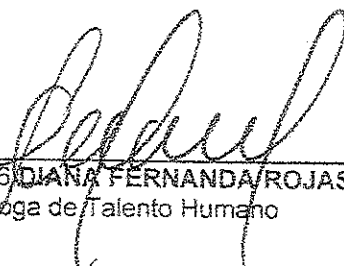
Actividad	Responsable	Fecha de entrega
Aplicar los temas socializados.	Personal seleccionado.	No aplica



APA11 BEATRIZ CALVO DUQUE
Auxiliar para Apoyo de seguridad



CT. ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE
Jefe de Grupo Incorporación Risaralda



SM106 DIANA FERNANDA ROJAS PERDOMO
Psicóloga de Talento Humano

Elaborado por: APA Beatriz Calvo Duque
Revisado por: CT. Zully Alejandra Gomez Aponte
Fecha de elaboración: 27/03/2023
Ubicación: C Uma documentos 2023

Carrera 4 Bis N- 24-39 B/San Jorge
Teléfonos 3208160125
dirco_giris@policia.gov.co
www.policia.gov.co



INFORMACION PUBLICA



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN
GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA

Fecha:	Pereira, 27 marzo de 2023	Hora finalización	15:00 horas
Hora de inicio:	14:00 horas		
Lugar:	Instalaciones grupo incorporación Risaralda		

ACTA 108 RINCO3-GIRIS 2.25

QUE TRATA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA TRABAJADOR SOCIAL QUE REALIZA LA SEÑORA CAPITÁN ZULLY ALEJANDRA GOMEZ APONTE, JEFE DEL GRUPO INCORPORACIÓN RISARALDA, DONDE SE LE INFORMA AL PERSONAL EL PROCESO, HONORARIOS Y ACTIVIDADES A REALIZAR EN CUANTO AL PROCESO MISIONAL DE LA DIRECCIÓN DE INCORPORACIÓN

ASISTENTES

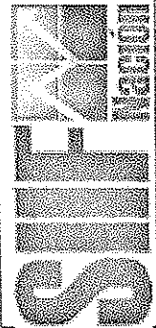
GR.	NOMBRES Y APELLIDOS	UNIDAD O DEPENDENCIA	CORREO ELECTRÓNICO	CEDULA DE CIUDADANÍA	TELÉFONO	FIRMA
OT	Alejandra Gomez	GIRIS	zully.gomez@pol.na	1068146411	31230816	
	María Diana Lopez	Tahm.	fernandadelpi.na@pol.na	55157230	302296109	
	Cerchy Lorena Hernández		cerchylorena@pol.na	105379304	321491836	

Carrera 4 Bis N. 24-39 B/San Jorge
Teléfonos 3208160125
rinco.giris@policia.gov.co
www.policia.gov.co



INFORMACIÓN PÚBLICA CLASIFICADA

150



Certificado de Disponibilidad Presupuestal -- Comprobante.

Usuario Solicitante:
Unidad 6 Subunidad
Ejecutora Solicitante:
Fecha y Hora Sistema:

MHJaraba
16-01-01-000
11/05/2023 12:00:00 p. m.

DELFINA INES JARABA RODRIGUEZ
PONAL GESTION GENERAL

CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL									
El suscrito Jefe de Presupuesto CERTIFICA que existe apropiación presupuestal disponible y libre de afectación en los siguientes "Ítems de afectación de gastos"									
Número:	36323	Fecha Registro:	2023-05-11	Unidad / Subunidad ejecutora:	16-01-01-000 PONAL GESTION GENERAL				
Vigencia Presupuestal	Actual	Estado:	Generado			Tipo:	Gasto	Uso Caja Menor	Ninguno
Valor Inicial:	25.600.000,00	Valor Total Operaciones:		0,00	Valor Actual:	25.600.000,00	Saldo x Comprometer:	25.600.000,00	Vr. Bloqueado
AUTORIZACIÓN DE ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS									
Número:	39823	Fecha Registro:	2023-05-11	Número:		Modalidad de contratación:		Tipo de contrato:	
ITEM PARA AFECTACION DE GASTO									
DEPENDENCIA	POSICION CATALOGO DE GASTO	FUENTE	RECURSO	SITUAC.	FECHA OPERACION	VALOR INICIAL	VALOR OPERACION	VALOR ACTUAL	SALDO X COMPROMETER
000B DIRECCION DE INCORPORACION	A-02-02-002-003 OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTIFICOS Y TECNICOS	Nación	16	SSF					
Total:						25.600.000,00	0,00	25.600.000,00	0,00

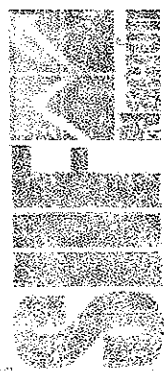
Objeto:

PC 310 PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE DOS (02) TRABAJADORES SOCIALES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS EN LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NUMERO 3 (GRUPO QUINDIO Y RISARALDA) GS-2023-015791-DIRAF

SUBINTENDENTE NILTON JAVIER RINCON AMAYA
Jefe Grupo de Presupuesto General (E)

149

65-2023-015991-DIARAS



Solicitud de Certificado de Disponibilidad Presupuestal --
Comprobatante

Usuario Solicitante: WHymantill
Unidad o Subunidad: 19-01-01-000
Ejecutora Solicitante: PONAL GESTION GENERAL
Fecha y Hora Sistema: 11/05/2023 12:00:00 p. m.

SOLICITUD DE CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL											
Unidad Solicitante		19-01-01-000 PONAL GESTION GENERAL									
Fecha Registro:		2023-05-11		Valor Total Operaciones:		0,00		Valor Actual:		23.620.000,00	
Estado:		Generado		Valor Inicial:		25.600.000,00		Valor Operación:		0,00	
ITEM PARA AFECTACION DE GASTO											
DEPENDENCIA		POSICION CATALOGO DE GASTO		FECHA OPERACION		VALOR INICIAL		VALOR OPERACION		VALOR ACTUAL	
CÓDIGO DIRECCIONAL DE INCORPORACION		A-02-02-02-008 SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS Y SERVICIOS DE PRODUCCIÓN									
Total:						25.600.000,00		0,00		23.620.000,00	

Objeto: SEGUN PC NO 310 CUYO OBJETO ES PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE DOS (02) TRABAJADORES SOCIALES PARA REALIZAR LA VALORACIÓN SOCIOFAMILIAR A LOS ASPIRANTES DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EJECUTADAS EN LA REGIONAL DE INCORPORACIÓN NUMERO 3 (GRUPO QUINDIO Y RISARALDA)

M.V. JOSE LUIS GONZALEZ
JEFE AREA DE SOLICITACION

