

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SOLICITUD DE CERTIFICACIÓN DE INEXISTENCIA O INSUFICIENCIA DE PERSONAL EN LA PLANTA GLOBAL	CÓDIGO	GTH-FT-49-V3
		PÁGINA	1 de 5

FECHA DE SOLICITUD FEBRERO DE 2025

I - INFORMACIÓN DEL SOLICITANTE	
NOMBRE	FAUSTO ALEJANDRO AMAYA
CARGO	SECRETARIO GENERAL
DEPENDENCIA	SECRETARÍA GENERAL
ASUNTO:	Solicitud de Certificación de inexistencia o insuficiencia de personal en planta global

II - INFORMACIÓN DEL PROCESO CONTRACTUAL	
De manera atenta me permito solicitar Certificación de inexistencia o insuficiencia de personal de la planta global con los siguientes perfiles técnicos y/o profesionales, para adelantar el proceso de contratación de la Secretaría bajo mi responsabilidad, con base en la siguiente información y justificación:	
TIPO DE GASTO	
FUNCIONAMIENTO ☒	INVERSIÓN (*) ☐
NOMBRE DEL RUBRO CÓDIGO DEL RUBRO	EJE SECTOR PROGRAMA META NOMBRE DEL PROYECTO CÓDIGO BPPIN
Servicios prestados a las empresas y servicios de producción 21212.1.2.02.008	

(*) Por tratarse de contratación directa de prestación de servicios profesionales y/o apoyo a la gestión de personas naturales, afectando recursos con cargo al presupuesto de gastos de inversión, CONFIRMO que las obligaciones, objeto y perfil requeridos anteriormente son transitorias y no corresponden al ejercicio de las funciones misionales de la Alcaldía, si no al cumplimiento de los planes, programas y metas del Plan de Desarrollo para la presente vigencia, por lo tanto se encuentran registradas en el proyecto de inversión viabilizado por el Banco Municipal de Programas y Proyectos de Inversión.

INFORMACIÓN CONTRACTUAL	
OBJETO	PERFIL REQUERIDO
PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA REALIZAR LA IMPLEMENTACIÓN, ORGANIZACIÓN, PLANIFICACIÓN, APLICACIÓN, EVALUACIÓN, AUDITORÍA, MANTENIMIENTO Y LAS ACCIONES DE MEJORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA INCLUYENDO TODOS SUS CENTROS DE TRABAJO A NIVEL CENTRAL.	IDONEIDAD: Se requiere una persona natural la cual deberá acreditar título profesional de Administración en Salud Ocupacional o Seguridad Ocupacional y Salud en el Trabajo mediante la presentación de copia del diploma y acta de grado, tarjeta profesional o licencia vigente y curso del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). EXPERIENCIA: El oferente deberá acreditar experiencia relacionada con Administración en Salud Ocupacional o Seguridad Ocupacional y Salud en el Trabajo de mínimo 6 meses, los cuales se deberá acreditar con la presentación de certificaciones y/o copia de contratos y su acta de terminación expedidos por la autoridad pública o privada.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SOLICITUD DE CERTIFICACIÓN DE INEXISTENCIA O INSUFICIENCIA DE PERSONAL EN LA PLANTA GLOBAL	CÓDIGO	GTH-FT-49-V3
		PÁGINA	2 de 5

OBLIGACIONES
1. Efectuar la creación, implementación, actualización y divulgación de la parte documental requerida dentro del SGSST (procedimientos, instructivos, matrices, formatos, fichas técnicas) etc. 2. Verificar y garantizar la afiliación de todos los trabajadores al Sistema de Seguridad Social integral, independiente de su forma de vinculación. 3. Implementar, gestionar y cerrar las acciones preventivas y correctivas basadas en resultados de supervisión, indicadores y del COPASST. 4. Ejecutar el cumplimiento del programa anual de capacitación enfatizando la gestión de riesgos prioritarios, en las actividades que se efectúen dentro de los programas de medicina del trabajo (PyP), programas de vigilancia epidemiológica (PVE), trabajos en alto riesgo, seguridad vial, en la evaluación y selección de proveedores y contratistas. etc. 5. Participar en la evaluación inicial del SG-SST, en la formulación, implementación y ejecución de las actividades del plan de trabajo anual cumpliendo con la medición de indicadores y fichas técnicas. 6. Coordinar el funcionamiento efectivo del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y del Comité de Convivencia Laboral. 7. Implementar, coordinar y hacer seguimiento a las actividades de inducción y reinducción para todo el personal, independientemente de su forma de contratación previo al inicio de labores. 8. Efectuar visitas de inspección en cada una de las sedes para la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos con participación de los funcionarios para la oportuna implementación de los controles, e implementar y hacer seguimiento a los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y el cumplimiento del cronograma de capacitación y formación de la Brigada de emergencias. 9. Gestionar las evaluaciones médicas ocupacionales y el seguimiento a restricciones y recomendaciones médico-laborales. 10. Realizar la investigación oportuna de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. 11. Gestionar y dar respuesta oportuna a las solicitudes de CORRYCOM alineadas a SST, de igual manera gestionar las comunicaciones internas y externas relacionadas con SST según procedimientos establecidos. 12. Apoyar el proceso de adquisición y verificación del cumplimiento de la entrega de elementos de protección personal de forma oportuna y efectiva. 13. Realizar la respectiva rendición de cuentas mediante la presentación de informes requeridos por la Dependencia y del área de SST correspondiente a cada una de las actividades ejecutadas y teniendo en cuenta las obligaciones específicas del contratista.

III - JUSTIFICACIÓN DE LA SOLICITUD
Que conforme a lo dispuesto por el artículo 315 de la Constitución Política, corresponde al Alcalde dirigir la acción administrativa del municipio, asegurar el cumplimiento de las funciones y prestación de los servicios a su cargo. La Constitución Política prevé en el artículo 2º como fines del estado "Servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todas las decisiones que los que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación ..." Que conforme al Artículo 315 de la Constitución Política, el corresponde al Alcalde Municipal dirigir la acción administrativa del municipio, asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo. Que la Constitución Política regula en el capítulo 2 del Título V la gestión del talento humano, por consiguiente, no es solo una necesidad organizacional, sino también un mandato constitucional. Que la gestión de talento humano, se basa en la obtención de mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de los funcionarios de manera que se logre la ejecución de la estrategia logrando un balance entre el desarrollo profesional de los trabajadores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales. Por consiguiente, las entidades públicas deben fundamentar su gestión en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SOLICITUD DE CERTIFICACIÓN DE INEXISTENCIA O INSUFICIENCIA DE PERSONAL EN LA PLANTA GLOBAL	CÓDIGO	GTH-FT-49-V3
		PÁGINA	3 de 5

Aunado a lo anterior, es pertinente traer a colación las nuevas políticas de Modernización del Estado las cuales buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y modernización de la administración pública, donde no sólo se dé cumplimiento a la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, con el fin de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional. a) EFICACIA: Los municipios determinarán con claridad la misión, propósito y metas de cada una de sus dependencias o entidades; definirán al ciudadano como centro de su actuación dentro de un enfoque de excelencia en la prestación de sus servicios y establecerá rigurosos sistemas de control de resultados y evaluación de programas y proyectos; b) EFICIENCIA: Los municipios deberán optimizar el uso de los recursos financieros, humanos y técnicos, definir una organización administrativa racional que les permita cumplir de manera adecuada las funciones y servicios a su cargo, crear sistemas adecuados de información, evaluación y control de resultados, y aprovechar las ventajas comparativas que ofrezcan otras entidades u organizaciones de carácter público o privado". Que el literal d) del numeral 5., del parágrafo 2º., del artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el Artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, establece, dentro de las funciones del alcalde municipal, entre otras, la de dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y de la prestación de los servicios a su cargo; ordenar los gastos y celebrar los contratos y convenios municipales de acuerdo con el plan de desarrollo económico, social y con el presupuesto, observando las normas jurídicas aplicables; velar por el cumplimiento de las funciones de los empleados oficiales municipales y dictar los actos necesarios para su administración. La Ley 80 de 1993 es atinada al consagrar que las entidades deben contratar con base en la necesidad identificada por la Administración. En ese sentido la directriz específica señala que el diseño del contrato debe atender dicha necesidad como resultado de la implementación de una buena administración, ello requiere excluir las improvisaciones y verificar las necesidades técnicas, todo lo anterior se constituye en un deber funcional de la Administración basado en el principio de planeación. Lo anterior se ha erigido como una herramienta clave para la ejecución del tema contractual; es una norma que al interpretarla, desglosa una legalidad que debe llevar a la Administración a considerar elementos previos para poder realizar procesos contractuales que el objeto y la causa del contrato sea lícitos. Es por ello, que la Secretaria General, requiere cumplir con la misión y los objetivos establecidos en el Decreto 40 de 2019, "Por medio del cual se establece el manual Básico de la Administración del Municipio de Chía y se adopta la estructura organizacional interna de la Administración Central del Municipio de Chía", que al texto manifiesta en su artículo 29, así: "...De la Misión y Objetivos de la Secretaria General: Su misión se orienta a la planeación, dirección, coordinación, evaluación y control de los sistemas de administración, gestión y desarrollo del talento humano al servicio de la entidad, sistemas y asuntos administrativos internos, sistema de administración de bienes y servicios, sistema de atención e información al usuario, sistema de administración y gestión documental, y sistema de control interno disciplinario en el Municipio, además del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y modernización institucional...". Teniendo claro esto, la Alcaldía Municipal de Chía, mediante el citado Decreto No 40 ha establecido las funciones de la Dirección de Función Pública, así: 2. Diseñar y adoptar acciones para el mejoramiento y mantenimiento de un adecuado clima organizacional, que facilite el desarrollo de una cultura institucional orientada al mejoramiento de la calidad en la cultura institucional orientada al mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios. 3. Coordinar el desarrollo de la función administrativa, en su calidad de órgano técnico y especializado en la administración de personal, dentro de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. 7. Ejecutar los programas de selección, inducción, capacitación y calidad laboral de los funcionarios de la Alcaldía de Chía. Así mismo, el Decreto 1295 de 1994 "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales", en su Artículo 2º. Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales. - El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos: a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad. Los Programas de Promoción y Prevención son un conjunto de atenciones y servicios de salud cuyo objetivo principal es lograr que nuestros servidores públicos logren mantener y mejorar su salud y calidad de vida
--

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SOLICITUD DE CERTIFICACIÓN DE INEXISTENCIA O INSUFICIENCIA DE PERSONAL EN LA PLANTA GLOBAL	CÓDIGO	GTH-FT-49-V3
		PÁGINA	4 de 5

mediante acciones y prácticas que optimicen su bienestar. Un ambiente de trabajo saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

Que con la expedición del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo – Decreto 1072 de 2015, que tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), entendiendo que el SG-SST se debe desarrollar bajo un proceso lógico y por etapas basándose en la mejora continua con el propósito de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo en una empresa, razón por la cual se establecen los requerimientos a cumplir en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de garantizar la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones, el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

En consecuencia, es importante el avance de la implementación del Sistema de Gestión, ya que el no cumplimiento de las disposiciones normativas generaría que la Alcaldía Municipal pueda ser acreedora de las sanciones que el gobierno dispuso en el decreto 472 de 2015 "Sanciones por incumplimiento en SST", las cuales van desde la imposición de multas hasta la clausura del establecimiento, según la gravedad de la falta.

Que la Resolución 0312 de 2019, estableció en su Artículo 17, que el diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST para las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores, clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y las de (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V, podrá ser realizado por profesionales en SST, profesionales con posgrado en SST; que cuenten con licencia en SST vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST, quienes igualmente están facultados para asesorar, capacitar, ejecutar o diseñar el Sistema de Gestión de SST en cualquier empresa o entidad, sin importar la clase de riesgo, número de trabajadores o actividad económica.

En la actualidad la Alcaldía Municipal de Chía cuenta con un total de 683 servidores públicos (planta) y 670 contratistas de todos los niveles de riesgo. La necesidad de contratar personal idóneo y certificado es imperativo ya que la Alcaldía Municipal de Chía como entidad pública y de acuerdo en lo estipulado en el Decreto 1072 del 2015 (Sector Trabajo) y Resolución 0312 del 2019 (Estándares Mínimos) debe:

ARTÍCULO 2.2.4.1.3. Contratación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de las empresas. Para el diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de las empresas.

ARTÍCULO 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

ARTÍCULO 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa.

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad del personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo existente al 31 de julio de 2014 deberá examinarse teniendo en cuenta lo establecido en el presente artículo. Esta autoevaluación debe ser realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten. La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

Razón por la cual, en el mes de junio del 2024 se solicitó a la ARL SURA realizara la autoevaluación de los estándares mínimos con el fin de determinar la efectividad, cumplimiento y acciones de mejora frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía Municipal de Chía, autoevaluación que se aplicó el 29 de noviembre del 2024 y cuyo resultado en cada uno de los ítems evaluados y de acuerdo al ciclo PHVA se obtuvo:

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SOLICITUD DE CERTIFICACIÓN DE INEXISTENCIA O INSUFICIENCIA DE PERSONAL EN LA PLANTA GLOBAL	CÓDIGO	GTH-FT-49-V3
		PÁGINA	5 de 5

Como se evidencia, el resultado obtenido de esta autoevaluación fue un resultado del 18% de implementación, por lo cual hace necesario la contratación de personas naturales con las capacidades idóneas con el fin de robustecer el equipo de SST en cabeza de la Dirección de Función Pública.

Que, según certificado inexistencia o insuficiencia expedido por la Dirección de Función Pública del municipio de Chía, existe personal en la planta, pero este no es suficiente, para desarrollar las actividades contempladas dentro del presente estudio, por lo cual se hace necesario la contratación del personal idóneo con las características descritas.

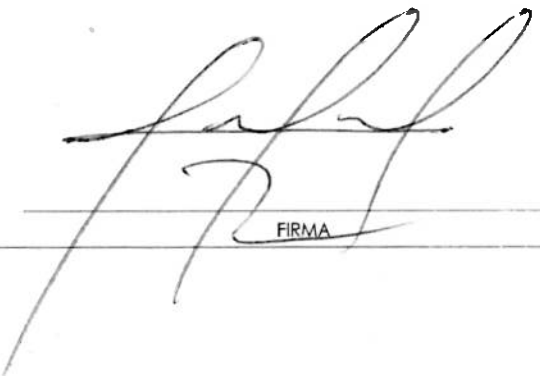
Que una vez revisado el Plan Anual de Adquisiciones de la entidad aprobado para la vigencia 2025 publicado en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública SECOP II, se evidencia la necesidad incluida adelantada bajo el presente proceso.

Cordialmente,

FAUSTO ALEJANDRO AMAYA CASTRO

Secretario General

NOMBRE



FIRMA

Elaboró: Jorge Armando Castiblanco
Profesional Contratista