

 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 4

FECHA DE SOLICITUD Julio 2024

I - INFORMACIÓN DEL SOLICITANTE	
NOMBRE	<u>FAUSTO ALEJANDRO AMAYA CASTRO</u>
CARGO	<u>SECRETARIO GENERAL</u>
DEPENDENCIA	<u>SECRETARIA GENERAL</u>
ASUNTO:	<u>Solicitud de Certificación de inexistencia o insuficiencia de personal en planta global</u>

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 <u>Servicios prestados a las empresas y servicios de producción</u>	EJE _____
CÓDIGO DEL RUBRO <u>21212.1.2.02.02.008</u>	SECTOR _____
	PROGRAMA _____
	META _____
	NOMBRE DEL PROYECTO _____
	CÓDIGO BPPIN _____
(*) 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 COMO TRABAJADORA SOCIAL PARA FORTALECER LOS PROCESOS DE BIENESTAR SOCIAL Y ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS RELACIONADAS DE LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA.	• IDONEIDAD: El contratista deberá acreditar título profesional en Trabajo Social, el cual deberá acreditar mediante diploma y acta de grado, con tarjeta profesional vigente. • EXPERIENCIA: El contratista deberá acreditar de 37 a 48 meses de experiencia relacionada como trabajadora social y/o actividades administrativas relacionadas de la Función Pública, para lo cual deberá presentar certificaciones laborales con entidad 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 4

OBLIGACIONES
1) Realizar acciones de gestión inter-institucional para fortalecer el Plan de Bienestar Social, para lo cual se deberá dejar evidencia a través de los respectivos formatos indicados por el supervisor. 2) Brindar apoyo en la actualización del documento del programa de Desvinculación Laboral Asistida. 3) Desarrollar las acciones que contempla el programa de Desvinculación Laboral Asistida. 4) Apoyar la implementación de la Bateria de Riesgo Psicosocial aplicada en la vigencia 2023 desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo. 5) Desarrollar acciones encaminadas al fortalecimiento de la salud mental de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía en el marco del Programa de Bienestar "Entorno Laboral Saludable", se deberá dejar evidencia a través de los respectivos formatos de los casos prestados. 6) Mantener de forma confidencial la información concerniente a la situación laboral, familiar y/o estado emocional de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía. 7) Diligenciar los formatos designados por el supervisor para la correcta ejecución de las actividades recomendadas. 8) Asistir y participar en los comités, reuniones, talleres, actividades, salidas y demás relacionadas con su objeto contractual asignadas por el supervisor del contrato.

III - JUSTIFICACIÓN DE LA SOLICITUD
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. 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 Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública", que se requiere actualizar el régimen de ingreso, administración de personal, situaciones administrativas y retiro de los empleados públicos que se encuentra compilado en el Título 5 y el Capítulo 1 del Título 11 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, conforme los principios que rigen la función pública consagrados en la Carta Política de 1991, las nuevas leyes que se han expedido y los pronunciamientos de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado en estos temas; modifica el "Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LAS ENTIDADES DE LOS ÓRDENES NACIONAL Y TERRITORIAL" establece en el artículo 2.2.5.3.3 "Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura de: encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa. previo

 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 4

cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

Así, mismo el artículo 2.2.5.3.4 "**Terminación de encargo y nombramiento provisional.** Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados".

(...)

artículo 2.2.11.1.1 **Causales de retiro del servicio.** "El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Renuncia regularmente aceptada.
- Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- Invalidez absoluta.
- Edad de retiro forzoso.
- Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5º de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- Orden o decisión judicial.
- Supresión del empleo.
- Muerte.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes".

(...)

artículo 2.2.11.1.4 **Retiro por pensión.** "El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten".

artículo 2.2.11.1.7 **Edad de retiro forzoso.** "A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016, la edad de setenta (70) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos".

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, establece: "artículo 24. **Área de Calidad de Vida Laboral.** El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos".

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015 "**Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado**" dice: "artículo 2.2.10.7 **Programas de bienestar de calidad de vida laboral.** "De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación".

 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 4

Aunado a lo anterior, el Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2026 establece directrices a tener en cuenta por parte de los entes territoriales para la implementación de sus programas de Bienestar, es por ello la Administración Municipal de Chía con el fin de dar cumplimiento continuará con la implementación de la estrategia frente al cambio y la desvinculación laboral asistida o readaptación laboral con el fin de preparar a los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Chía que estén cercanos al retiro laboral debido a pensión por vejez, pensión por invalidez, reestructuración organizacional o finalización del nombramiento en su cargo, para que su desvinculación laboral sea lo menos traumática posible, utilizando para ellos diferentes estrategias de apoyo que le permitan afrontar este cambio.

Por otra parte, debido a los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales; teniendo en cuenta que el lugar de trabajo es mucho más que una ubicación física, es el ambiente, las condiciones socio-culturales, las circunstancias personales, las relaciones con compañeros y compañeras... todo lo que, de una manera u otra, incide en la actividad laboral, en el desempeño del puesto de trabajo y en la productividad. Es por ello que se pretende generar acciones que fortalezcan la Salud Mental de los servidores públicos con estrategias que garanticen entornos laborales saludables que impacten en su calidad de vida.

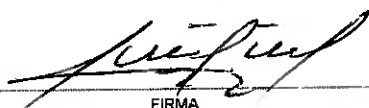
Que la Resolución 2646 de 2008 *"Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"*, aplicación que se efectuó en la vigencia 2023 y que como resultado de la misma se requiere la implementación de las recomendaciones generadas en el informe final.

Así las cosas, y revisando entre sus varias funciones la Secretaria General a través de la Dirección de Función Pública determinadas en el artículo 32 del Decreto 40 de 2019, 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.

Que, con base a los objetivos propuestos, se hace necesario fortalecer los procesos que desde la Dirección de Función Pública estén dirigidos a adelantar estrategias que conlleven a garantizar los derechos de los servidores públicos que presentan condiciones vulnerables, contribuir con la calidad de vida y bienestar laboral; para ello se requiere de un profesional idóneo y dado que en la actualidad la planta de personal de la Dependencia, no cuenta con servidores públicos que refieran con la preparación profesional para encargarse de esta labores, haciendo necesario requerir apoyo de personal externo, con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos de las entidades nacionales; la Dirección de Función Pública de la Alcaldía Municipal de Chía expide la certificación sobre el particular, haciéndose necesario el contratar la prestación de servicios de una persona natural que reúna los siguientes requisitos:

IDONEIDAD: El contratista deberá acreditar título profesional en Trabajo Social, el cual deberá acreditar mediante diploma y acta de grado, con tarjeta profesional vigente.

EXPERIENCIA: El contratista deberá acreditar de 37 a 48 meses de experiencia relacionada como trabajadora social y/o actividades administrativas relacionadas de la Función Pública, para lo cual deberá presentar certificaciones laborales con entidad pública o privada.

Cordialmente.	
FAUSTO ALEJANDRO AMAYA CASTRO Secretario General NOMBRE	 FIRMA

EL(LA) SUSCRITO(A) DIRECTOR(A) DE FUNCIÓN PÚBLICA
DEL MUNICIPIO DE CHÍA

CERTIFICA QUE

La Secretaría General – Dirección de Función Pública presentó solicitud de Certificación de inexistencia o insuficiencia de personal de la planta global, para adelantar el proceso de contratación de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, con base en el siguiente perfil técnico y/o profesional:

OBJETO	PERFIL REQUERIDO
PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO TRABAJADORA SOCIAL PARA FORTALECER LOS PROCESOS DE BIENESTAR SOCIAL Y ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS RELACIONADAS DE LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA.	• IDONEIDAD: El contratista deberá acreditar título profesional en Trabajo Social, el cual deberá acreditar mediante diploma y acta de grado, con tarjeta profesional vigente. • EXPERIENCIA: El contratista deberá acreditar de 37 a 48 meses de experiencia relacionada como trabajadora social y/o actividades administrativas relacionadas de la Función Pública, para lo cual deberá presentar certificaciones laborales con entidad pública o privada.

OBLIGACIONES
1) Realizar acciones de gestión inter-institucional para fortalecer el Plan de Bienestar Social, para lo cual se deberá dejar evidencia a través de los respectivos formatos indicados por el supervisor. 2) Brindar apoyo en la actualización del documento del programa de Desvinculación Laboral Asistida. 3) Desarrollar las acciones que contempla el programa de Desvinculación Laboral Asistida. 4) Apoyar la implementación de la Batería de Riesgo Psicosocial aplicada en la vigencia 2025 desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo. 5) Desarrollar acciones encaminadas al fortalecimiento de la salud mental de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía en el marco del Programa de Bienestar “Entorno Laboral Saludable”, se deberá dejar evidencia a través de los respectivos formatos de los casos prestados. 6) Mantener de forma confidencial la información concerniente a la situación laboral, familiar y/o estado emocional de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía. 7) Diligenciar los formatos designados por el supervisor para la correcta ejecución de las actividades recomendadas. 8) Asistir y participar en los comités, reuniones, talleres, actividades, salidas y demás relacionadas con su objeto contractual asignadas por el supervisor del contrato.

Teniendo en consideración el objeto contractual, las obligaciones y el perfil requerido y previa revisión de los empleos que conforman la planta global de personal, así como los manuales específicos de funciones y competencias laborales, se procede a certificar la inexistencia o insuficiencia de personal en la Alcaldía de Chía, debido a:

CAUSAL DE INEXISTENCIA O INSUFICIENCIA	CASO QUE APLICA (Marque con un X)
No existe personal que pueda desarrollar la actividad para la cual se requiere contratar la prestación del servicio en la dependencia solicitante.	X
Existe personal en la planta, pero este no es suficiente.	
El desarrollo de la actividad requiere un grado de especialización que implica la contratación del servicio.	

Las actividades a ejecutar son de carácter eminentemente transitorio, es decir, que las mismas no corresponden al ejercicio de funciones permanentes de la Administración Municipal.

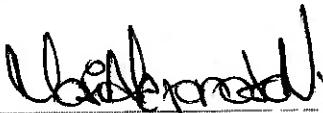
 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CERTIFICACIÓN DE INEXISTENCIA O INSUFICIENCIA DE PERSONAL EN PLANTA GLOBAL	CÓDIGO	GTH-FT-50-V3
		PÁGINA	2 de 2

La Secretaría solicitante es la responsable de garantizar que los servicios personales y/o de apoyo a la gestión que son contratados con personas que cuentan con el perfil y la debida idoneidad, para dar avance al cumplimiento del proyecto y las metas asociadas a esté, establecidas en el Plan de Desarrollo y que no ejercerá funciones propias de la dependencia (cuando afecten recursos de inversión).

La Secretaría solicitante debe tener en cuenta las Resoluciones 3508 de 2019 y 2952 de 2019, (acto administrativo vigente de la Entidad y/o aquellos que los modifiquen y/o adicionen); ya que el análisis realizado por la Dirección de Función Pública se enfoca en la necesidad remitida por la Secretaría versus los manuales específicos de funciones y competencias laborales vigentes a la fecha de la solicitud.

Esta certificación se firma en Chía, a los 09 días del mes de junio del año 2024

MARIA ALEJANDRA NAVARRETE ARTUNDUAGA
NOMBRE DIRECTOR(A) FUNCIÓN PÚBLICA


FIRMA

La anterior certificación se expide teniendo en cuenta lo establecido en:

- a. El numeral 3, artículo 32 de la Ley 80 de 1993, consagra: "Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados".
- b. El artículo 3 del Decreto 2209 de 1998 define: "El artículo 3 del Decreto 1737 de 1998 quedará así:
"ARTÍCULO 3º.- Los contratos de prestación de servicios con personas naturales o jurídicas, sólo se podrán celebrar cuando no exista personal de planta con capacidad para realizar las actividades que se contratarán.
Se entiende que no existe personal de planta en el respectivo organismo, entidad, ente público o persona jurídica, es imposible atender la actividad con personal de planta, porque de acuerdo con los manuales específicos, no existe personal que pueda desarrollar la actividad para la cual se requiere contratar la prestación del servicio, o cuando el desarrollo de la actividad requiere un grado de especialización que implica la contratación del servicio, o cuando aun existiendo personal en la planta, éste no sea suficiente, la inexistencia de personal suficiente deberá acreditarse por el jefe del respectivo organismo.
Tampoco se podrán celebrar estos contratos cuando existan relaciones contractuales vigentes con objeto igual al del contrato que se pretende suscribir salvo autorización expresa del jefe del respectivo órgano, ente o entidad contratante. Esta autorización estará precedida de la sustentación sobre las especiales características y necesidades técnicas de las contrataciones a realizar".
- c. El literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, establece: "Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales"
- d. El Decreto 1082 del 26 de mayo de 2015, en su artículo 2.2.1.2.1.4.9 señala: "Las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIO PREVIO Y ANÁLISIS DEL SECTOR CONTRATACIÓN DIRECTA	CÓDIGO	GEC-FT-77-V3
		PÁGINA	1 de 9

El presente estudio se elabora, en cumplimiento de los Principios que rigen la Contratación Estatal y en virtud de lo establecido en artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto Único Reglamentario No.1082 de 2015; el cual se desarrolló en los siguientes términos:

DATOS GENERALES	
FECHA DE EMISIÓN DEL ESTUDIO:	JULIO DE 2024
SECRETARÍA QUE ELABORA EL ESTUDIO:	SECRETARÍA DE GENERAL
MODALIDAD DE SELECCIÓN:	CONTRATACIÓN DIRECTA
OBJETO DE LA CONTRATACIÓN:	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO TRABAJADORA SOCIAL PARA FORTALECER LOS PROCESOS DE BIENESTAR SOCIAL Y ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS RELACIONADAS DE LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA.
1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.	
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. 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 Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública", que se requiere actualizar el régimen de ingreso, administración de personal, situaciones administrativas y retiro de los empleados públicos que se encuentra compilado en el Título 5 y el Capítulo 1 del Título 11 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, conforme los principios que rigen la función pública consagrados en la Carta Política de 1991, las nuevas leyes que se han expedido y los pronunciamientos de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado en estos temas; modifica el "Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LAS ENTIDADES DE LOS ÓRDENES NACIONAL Y TERRITORIAL" establece en el artículo 2.2.5.3.3 "Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador. PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma". Así, mismo el artículo 2.2.5.3.4 "Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados". (...) artículo 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio. "El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de	

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIO PREVIO Y ANÁLISIS DEL SECTOR CONTRATACIÓN DIRECTA	CÓDIGO	GEC-FT-77-V3
		PÁGINA	2 de 9

funciones públicas y se produce por:

Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.

Renuncia regularmente aceptada.

Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.

Invalidez absoluta.

Edad de retiro forzoso.

Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.

Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5º de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.

Orden o decisión judicial.

Supresión del empleo.

Muerte.

Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes".

(...)

artículo 2.2.11.1.4 Retiro por pensión. "El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten".

artículo 2.2.11.1.7 Edad de retiro forzoso. "A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016, la edad de setenta (70) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos".

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, establece: "artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos".

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" dice: "artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. "De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación".

Aunado a lo anterior, el Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2026 establece directrices a tener en cuenta por parte de los entes territoriales para la implementación de sus programas de Bienestar, es por ello la Administración Municipal de Chía con el fin de dar cumplimiento continuará con la implementación de la estrategia frente al cambio y la desvinculación laboral asistida o readaptación laboral con el fin de preparar a los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Chía que estén cercanos al retiro laboral debido a pensión por vejez, pensión por invalidez, reestructuración organizacional o finalización del nombramiento en su cargo, para que su desvinculación laboral sea lo menos traumática posible, utilizando para ellos diferentes estrategias de apoyo que le permitan afrontar este cambio.

Por otra parte, debido a los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales; teniendo en cuenta que el lugar de trabajo es mucho más que una ubicación física, es el ambiente, las condiciones socio-culturales, las circunstancias personales, las relaciones con compañeros y compañeras...todo lo que, de una manera u otra, incide en la actividad laboral, en el desempeño del puesto de trabajo y en la productividad. Es por ello que se pretende generar acciones que fortalezcan la Salud Mental de los servidores públicos con estrategias que garanticen entornos laborales saludables que impacten en su calidad de vida.

Que la Resolución 2646 de 2008 "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional", aplicación que se efectuó en la vigencia 2023 y que como resultado de la misma se requiere la implementación de las recomendaciones generadas en el informe final.

Así las cosas y revisando entre sus varias funciones la Secretaria General a través de la Dirección de Función

Pública determinadas en el artículo 32 del Decreto 40 de 2019, 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.

Que, con base a los objetivos propuestos, se hace necesario fortalecer los procesos que desde la Dirección de Función Pública estén dirigidos a adelantar estrategias que conlleven a garantizar los derechos de los servidores públicos que presentan condiciones vulnerables, contribuir con la calidad de vida y bienestar laboral; para ello se requiere de un profesional idóneo y dado que en la actualidad la planta de personal de la Dependencia, no cuenta con servidores públicos que refieran con la preparación profesional para encargarse de esta labores, haciendo necesario requerir apoyo de personal externo, con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos de las entidades nacionales; la Dirección de Función Pública de la Alcaldía Municipal de Chía expide la certificación sobre el particular, haciéndose necesario el contratar la prestación de servicios de una persona natural que reúna los siguientes requisitos:

IDONEIDAD: El contratista deberá acreditar título profesional en Trabajo Social, el cual deberá acreditar mediante diploma y acta de grado, con tarjeta profesional vigente.

EXPERIENCIA: El contratista deberá acreditar de 37 a 48 meses de experiencia relacionada como trabajadora social y/o actividades administrativas relacionadas de la Función Pública, para lo cual deberá presentar certificaciones laborales con entidad pública o privada.

2 OBJETO A CONTRATAR, CON SUS ESPECIFICACIONES, LAS AUTORIZACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS REQUERIDAS PARA SU EJECUCIÓN CUANDO EL CONTRATO INCLUYE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN, LOS DOCUMENTOS TÉCNICOS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO.

2.1 OBJETO A CONTRATAR:

PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO TRABAJADORA SOCIAL PARA FORTALECER LOS PROCESOS DE BIENESTAR SOCIAL Y ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS RELACIONADAS DE LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA.

2.2. CLASIFICACIÓN UNSPSC:

Una vez definidos claramente los servicios a contratar, se deben codificar de acuerdo a la Guía para la Codificación de Bienes y Servicios de Naciones Unidas, los cuales fueron previamente identificados en el Plan Anual de Adquisiciones.

La clasificación se debe relacionar en el siguiente cuadro:

El servicio, según corresponda está codificado en el clasificador de bienes y servicios UNSPSC como se indica a continuación:

Código - Segmento	Código - Familia	Código - Clase	Código - Producto	Nombre - Producto
80000000	80110000	80111500	80111501	Perfeccionamiento de la función de gestión
80000000	80160000	80161500	80111504	Formación o desarrollo laboral

2.3 DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO A CONTRATAR.

Que, con base a los objetivos propuestos, se hace necesario fortalecer los procesos que desde la Dirección de Función Pública estén dirigidos a adelantar estrategias que conlleven a garantizar los derechos de los servidores públicos que presentan condiciones vulnerables, contribuir con la calidad de vida y bienestar laboral; para ello se requiere de un profesional idóneo y dado que en la actualidad la planta de personal de la Dependencia, no cuenta con: servidores públicos que refieran con la preparación profesional para encargarse de esta labores, haciendo necesario requerir apoyo de personal externo, con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos de las entidades nacionales y mejorar el ambiente laboral al interior de la entidad.

2.4 LOS DOCUMENTOS TÉCNICOS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO.

NO APLICA

2.5. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

2.5.1 OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA: El contratista se obligará para con el Municipio, en relación directa con el objeto del contrato, a lo siguiente:

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

- 1) Realizar acciones de gestión inter-institucional para fortalecer el Plan de Bienestar Social, para los cuales se deberá dejar evidencia a través de los respectivos formatos.
- 2) Actualizar el documento del programa de Desvinculación Laboral Asistida.
- 3) Desarrollar las acciones que contempla el programa de Desvinculación Laboral Asistida.
- 4) Apoyar la implementación de la Bateria de Riesgo Psicosocial aplicada en la vigencia 2023 desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 5) Desarrollar acciones encaminadas al fortalecimiento de la salud mental de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía en el marco del Programa de Bienestar "Entorno Laboral Saludable", se deberá dejar evidencia a través de los respectivos formatos de los casos prestados.
- 6) Mantener de forma confidencial la información concerniente a la situación laboral, familiar y/o estado emocional de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía.
- 7) Diligenciar los formatos designados por el supervisor para la correcta ejecución de las actividades recomendadas.
- 8) Asistir y participar en los comités, reuniones, talleres, actividades, salidas y demás relacionadas con su objeto contractual asignadas por el supervisor del contrato.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN EN CONTRATACIÓN		
	ESTUDIO PREVIO Y ANÁLISIS DEL SECTOR CONTRATACIÓN DIRECTA	CÓDIGO	GEC-FT-77-V3
		PÁGINA	4 de 9

OBLIGACIONES GENERALES

1. Concertar con el supervisor la fecha de inicio del contrato, previo cumplimiento de los requisitos de ejecución del contrato.
2. Responder por cualquier tipo de reclamación, judicial o extrajudicial, que instaure, impulse o en la que coadyuve el personal, los subcontratistas o un tercero contra el Municipio, por causa o con ocasión del contrato.
3. Rendir y elaborar los informes, conceptos, estudios y demás trabajos que se le soliciten en desarrollo del contrato.
4. Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales, evitando dilaciones y entrambamientos.
5. Cumplir con la totalidad de los alcances descritos en el contrato, sus anexos y demás soportes que lo anteceden, los cuales hacen parte integral del contrato.
6. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la ley con el fin de hacer u omitir algún hecho.
7. Mantener la reserva profesional sobre la información que le sea suministrada para el desarrollo del objeto del contrato.
8. Informar oportunamente al Municipio sobre cualquier eventualidad que pueda surgir y que implique retraso en el desarrollo del contrato.
9. Acatar las instrucciones, sugerencias, observaciones y orientaciones escritas por el Supervisor del contrato y el Municipio de Chía.
10. Suscribir a tiempo las actas requeridas por parte del Municipio (supervisor y/o interventor) como constancias de la ejecución del contrato.
11. Presentar las cuentas de cobro del valor del contrato, anexando todos sus soportes y documentos necesarios para ello, dentro de los plazos convenidos, en la plataforma SECOP II, si es caso
12. Acreditar sus pagos de SSI como cotizante independiente y cuando fuere el caso, se obliga a afiliarse a los terceros que emplee para la ejecución del contrato a una entidad promotora de salud, de manera tal que se garantice la cobertura de los diferentes riesgos y en especial de accidentes de trabajo (Decreto 1295 de 1994), y a aplicar en forma estricta los controles y obligaciones que le competen, de acuerdo con lo establecido en la ley 789 de 2002, ley 823 de 2003, el artículo 23 de la ley 1150 de 2007 y demás normas concordantes o complementarias, en materia de aportes a seguridad social, y pago de parafiscales, vigentes a la fecha de presentación de la oferta y durante la vigencia del contrato.
13. Las demás que por ley o contrato le correspondan.

2.5.2 OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO: El Municipio se obliga para con el contratista a lo siguiente:

1. Expedir el registro presupuestal del contrato.
2. Iniciar la ejecución del contrato en la plataforma SECOP II.
3. Brindar la colaboración y proporcionar la información y/o documentación que sea necesaria para el adecuado cumplimiento del contrato.
4. Pagar el valor del contrato en la cantidad, forma y oportunidades pactadas.
5. Resolver las peticiones y consultas que le haga el contratista dentro de los términos legales.
6. Cumplir y hacer cumplir las condiciones pactadas en el contrato y en los documentos que de él forman parte.
7. Suscribir el acta de terminación a través del supervisor encargado.

2.6 TIPO DE CONTRATO: PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

2.7 LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO: MUNICIPIO DE CHÍA.

2.8 PLAZO DE EJECUCIÓN: CINCO (05) MESES Y DIECIOCHO (18) DIAS, contados a partir de la suscripción del inicio en la plataforma SECOP II, sin exceder el 31 de diciembre de 2024.

2.9 SUPERVISOR DEL CONTRATO: Directora de Función Pública

2.10 PLAZO DE LIQUIDACIÓN DEL CONTRATO: De conformidad con lo establecido en el inciso final del artículo 217 del Decreto 019 de 2012 "Decreto Anti-trámites"; para los contratos de Prestación de Servicios Profesionales y Prestación de Servicios de Apoyo a la Gestión no será obligatorio la liquidación del contrato, en tal sentido y acogiendo la normatividad vigente para el presente contrato se prescindirá de la liquidación del mismo.

3 LA MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA Y SU JUSTIFICACIÓN, INCLUYENDO LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

3.1 MODALIDAD DE SELECCIÓN:

Contratación Directa, causal de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, artículo 2.2.1.2.1.4.9 Decreto 1082 de 2015.

3.1.1. JUSTIFICACIÓN: La modalidad fue establecida tomando como referencia la necesidad que se pretende satisfacer, la naturaleza y el objeto a contratar, las obligaciones y el valor del presupuesto oficial.

3.2 FUNDAMENTO JURÍDICO:

La selección del contratista es por la modalidad de Contratación Directa, de acuerdo con lo señalado en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9., del Decreto 1082 de 2015, por tratarse de un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión estatal.

Dispone el mencionado artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 que corresponde a: *"Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. Las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita."*

Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.

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

Se contrata directamente con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y cuente con la idoneidad y/o experiencia directamente relacionada con el área de que se trate.

El contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión estatal, entendido como servicios de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.

En consecuencia, el servicio que se contrata se enmarca dentro de los parámetros señalados, por lo que se justifica la contratación directa.

4. ESTUDIO DEL SECTOR

En cumplimiento de los principios administrativos de eficiencia, eficacia y economía, la Secretaría General, realizó el presente análisis sobre la necesidad de contratar: **PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO TRABAJADORA SOCIAL PARA FORTALECER LOS PROCESOS DE BIENESTAR SOCIAL Y ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS RELACIONADAS DE LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA.**

A) Aspectos generales: En el sector se ofrecen estos servicios tanto por personas (naturales o jurídicas y en los dos casos cuentan con la organización y la formación que les permite desarrollar sus actividades. Dentro de las diferentes alternativas que se presentan en el sector, el Municipio considera que lo más conveniente es contar con una persona natural, ya que se requiere una atención personalizada, que le permita cumplir de mejor forma sus obligaciones derivadas del contrato.

B) En el sector se ofrecen estos servicios tanto por personas naturales como jurídicas y en los dos casos, debe contar con la idoneidad y la experiencia que les permite desarrollar sus actividades.

Las entidades públicas suelen contratar el servicio requerido de manera directa, entre ellas una vez consultado el SECOP se encuentran los siguientes contratos con objetos similares.

NO. DE CONTRATO	CONTRATISTA	OBJETO	CUANTÍA	DURACION
160 de 2023	ANDREA CAROLINA MILLAN ROA	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO TRABAJADORA SOCIAL PARA BRINDAR APOYO EN LO REFERENTE AL RETEN SOCIAL, PREPENSIONADOS, VISITAS DOMICILIARIAS DE ACUERDO A LA NECESIDAD DE LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA	\$41.313.444	Diez (10) meses
096 de 2022	ANDREA CAROLINA MILLAN ROA	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA BRINDAR APOYO COMO TRABAJADORA SOCIAL DE ACUERDO A LAS FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA	\$31.981.504	Ocho (08) meses
163 de 2021	ANDREA CAROLINA MILLAN ROA	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO TRABAJADORA SOCIAL PARA BRINDAR APOYO A LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA	\$38.812.500	Diez (10) meses

En este análisis encontramos, que durante los últimos años el municipio realizo al menos tres (3) contratos con objeto similar y con elementos con características similares.

De acuerdo con el alcance que tuvieron estos contratos, se pudo constatar que en los contratos se adquirieron elementos de las mismas características.

En el sector se ofrecen estos servicios tanto por personas naturales o jurídicas las cuales cuentan con la organización y la formación que les permite desarrollar sus actividades.

Dentro de las diferentes alternativas que se presentan en el sector, el municipio considera que lo más conveniente es contar con una persona natural, ya que se requiere una atención personalizada que le permita cumplir de mejor forma sus cometidos.

5. EL VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y LA JUSTIFICACIÓN DEL MISMO, INCLUYENDO FUENTE Y RECURSOS

5.1. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO: El valor del presente contrato corresponde a la suma de TREINTA Y TRES MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$33.600.000).

5.1.1. JUSTIFICACIÓN:

Por ser contratación directa se ordena el gasto por este valor sin recibir previamente ofertas.

Para determinar el valor del presupuesto oficial para la presente vigencia, se tomó como guía el Decreto No. 047 del 9 de enero de 2024, a través del cual se adopta la tabla de perfiles y honorarios, como referente para determinar los honorarios y remuneración de servicios de los contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión del sector central del Municipio de Chia, considerando de igual manera el presupuesto disponible para esta contratación.

5.1.2. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL:

De acuerdo con el análisis del sector el valor del presente contrato está acorde a las condiciones del mercado y al Decreto 047 del 9 de enero de 2024, para el presente contrato se cuenta con la disponibilidad presupuestal expedida por la Secretaría de Hacienda, el soporte del mismo reposa en el proceso contractual.

5.2 FORMA DE PAGO: El Municipio realizará el pago del 100% del valor del contrato mediante Cinco (05) pagos mensuales, vencidos y sucesivos, cada uno por la suma de SEIS MILLONES DE PESOS (\$6.000.000), y un último pago por valor de TRES MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$3.600.000) equivalente a dieciocho (18) días.

Dichos pagos se realizarán previo el lleno de los siguientes requisitos:

- Presentación de informe de actividades y/o de ejecución del contrato
- Acreditación de pagos de seguridad social integral y parafiscales cuando corresponda
- Certificación de cumplimiento expedida por parte del supervisor del contrato
- Presentación de Factura y o cuenta de cobro cuando corresponda.
- Copia del RUT

IMPUESTOS:

De conformidad con lo señalado en el Estatuto de Rentas Acuerdo 107 de 2016, Artículo 293.- **EXCLUSIONES.** *<Artículo modificado> por el artículo 11 del Acuerdo 114 de 2017. Quedan excluidos del cobro de la estampilla pro cultura y Estampilla para el Bienestar del Adulto Mayor, los contratos y/o de prestación de servicios, de igual forma el Artículo 319B. Parágrafo 1 Estarán exentos de la Tasa Pro- deporte y Recreación los convenios y contratos de condiciones uniformes de los servicios públicos domiciliarios, de prestación de servicios suscritos con personas naturales, educativos y los que tienen que ver con el refinanciamiento y el servicio de la deuda pública*

5.3 ANTICIPO / PAGO ANTICIPADO: NO APLICA

6. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MAS FAVORABLE

Se debe tener en cuenta que de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la ley 1150 de 2007, (...) es objetiva la selección en la cual la escogencia se presenta al ofrecimiento más favorable a la entidad y a los fines que ella busca, sin tener en cuenta consideración factores de afecto o de interés y en general, cualquier clase de motivación subjetiva.

De conformidad con lo señalado en el Artículo 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto 1082 de 2015, en la contratación directa no se utilizan factores de escogencia y calificación pues la contratación es con una persona natural o jurídica en atención a su idoneidad y experiencia para ejecutar el objeto a contratar y que esté en capacidad de ejecutar el contrato

Por tal razón, y ante la ausencia de personal suficiente en la planta de personal para realizar esta labor, se requiere contratar una persona para prestar servicios de apoyo con la suficiente idoneidad y experiencia en el sector, que preste sus servicios para la ejecución del objeto contractual.

IDONEIDAD: El contratista deberá acreditar título profesional en Trabajo Social, el cual deberá acreditar mediante diploma y acta de grado, con tarjeta profesional vigente.

EXPERIENCIA: El contratista deberá acreditar de 37 a 48 meses de experiencia relacionada como trabajadora social y/o actividades administrativas relacionadas de la Función Pública, para lo cual deberá presentar certificaciones laborales con entidad pública o privada.

7. EL ANÁLISIS DE RIESGOS Y LA FORMA DE MITIGARLO

Este análisis se hace con el fin de exponerles a los oferentes la tipificación, estimación, asignación, impacto y tratamiento de los riesgos en la contratación; se desarrolla de conformidad con el artículo 2.2.1.1.1.6.3 del Decreto Único Reglamentario No.1082 de 2015 y el Manual para la identificación del Riesgo en los procesos de Contratación emitido por Colombia Compra Eficiente.



GESTIÓN EN CONTRATACIÓN

ESTUDIO PREVIO Y ANÁLISIS DEL SECTOR CONTRATACIÓN DIRECTA

CÓDIGO

GEC-FT-77-V3

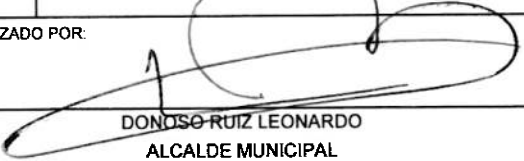
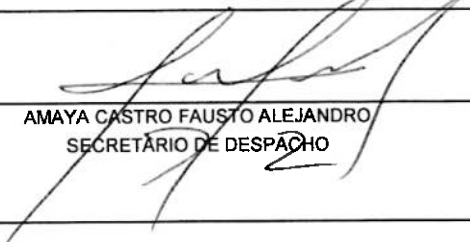
PÁGINA

7 de 9

MATRIZ DE RIESGOS

1	No.
GENERAL	Clase
Interno	Fuente
Ejecución	Etapa
Operacional	Tipo
Accidente laboral durante la realización de las labores descritas en el contrato.	Descripción (Que puede pasar y como puede Ocurrir)
Se afecta la prestación del servicio y puede causar retraso en el desarrollo contractual.	Consecuencia de la Ocurrencia del evento
2	Probabilidad
3	Impacto
5	Calificación Total
Medio	Prioridad
Entidad	¿A quien se le asigna?
Seguimiento a través de ARL y áreas encargadas.	Tratamiento/ Controles a ser implementados
1	Impacto después del Tratamiento
1	¿Afecta el equilibrio económico del Contrato?
2	Persona responsable por implementar el tratamiento
Bajo	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento
Sí	Fecha estimada en que se completa el tratamiento
Entidad y Supervisor del contrato	
Inmediato a la ocurrencia del evento	
1 Día	
Reporte del accidente laboral ante el organismo pertinente	¿Cómo se realiza el monitoreo?
Permanente	Periodicidad ¿Cuándo?

Karen Guerrero
Funcion Publica

 ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIRIQUÍ	PROCESO GESTIÓN FINANCIERA				CÓDIGO	GF01-01-FE02	
	SOLICITUD DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL (CDP)				VERSION	N° 9 01/01/2021	
DEPENDENCIA SOLICITANTE	SECRETARIA GENERAL			FECHA	DD	MM	ANO
					17	05	2024
2024001902							
AFECTACIÓN PRESUPUESTAL POSIBLE A SOLICITAR							
GASTOS DE FUNCIONAMIENTO							
		Rubro	Descripción				
1	PRODUC	212	Administracion				
	RUBRO CCPET	2121	SECCIÓN No.03 DESPACHO DEL ALCALDE				
	RUBRO CCPET	21212.1.2	Adquisición de bienes y servicios				
	RUBRO CCPET	21212.1.2.02.02	Adquisición de servicios				
	RUBRO CCPET	21212.1.2.02.02.008	Servicios prestados a las empresas y servicios de producción				
	FUENTE	1101	LIBRE ASIGNACIÓN				
	CPC	83990	Otros servicios profesionales, técnicos y empresariales n.c.p.				
TOTAL ESTA SOLICITUD DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL (CDP)							
33,600,000.00							
OBJETO DE LA SOLICITUD	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA FORTALECER LOS PROCESOS DE BIENESTAR SOCIAL EN LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA						
AUTORIZADO POR:	 DONOSO RUIZ LEONARDO ALCALDE MUNICIPAL						
	 AMAYA CASTRO FAUSTO ALEJANDRO SECRETARIO DE DESPACHO						

Proyectó y Revisó MEDINA GIL JOSE MARIO
Revisó AMAYA CASTRO FAUSTO ALEJANDRO
Aprobó AMAYA CASTRO FAUSTO ALEJANDRO

PROFESIONAL UNIVERSITARIO
SECRETARIO DE DESPACHO

Número: 2024001099

20/05/2024

EL SUSCRITO SECRETARIO DE HACIENDA

CERTIFICA:

Que una vez revisada la Base de Datos de presupuesto correspondiente a la vigencia fiscal del año 2024 se encontró que existe disponibilidad presupuestal para cubrir el siguiente gasto:

	Codigo	Descripción	Valor
PRODUC	212	Administracion	
RUBRO CCPET	2121	SECCIÓN No.03 DESPACHO DEL ALCALDE	
RUBRO CCPET	21212.1.2	Adquisición de bienes y servicios	
RUBRO CCPET	21212.1.2.02.02	Adquisición de servicios	
RUBRO CCPET	21212.1.2.02.02.008	Servicios prestados a las empresas y servicios de producción	
			33,600,000.00
FUENTE	1101	LIBRE ASIGNACIÓN	33,600,000.00
CPC	83990	Otros servicios profesionales, técnicos y empresariales n.c.p.	
Total Disponibilidad:			33,600,000.00

Número(s) Banco de Proyectos:

OBJETO:
Prestación de servicios profesionales para fortalecer los procesos de bienestar social en la dirección de función pública

Son:

TREINTA Y TRES MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS M/C

Dependencia

SECRETARIA GENERAL

Responsable

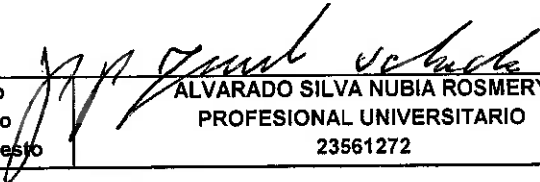
MUNICIPIO DE CHIA

Cargo:

PROFESIONAL UNIVERSITARIO

NOTA Este certificado tiene validez para su utilización hasta: 31/12/2024

Visto Bueno Presupuesto



ALVARADO SILVA NUBIA ROSMERY
PROFESIONAL UNIVERSITARIO
23561272

Elaboró

ALVARADO SILVA NUBIA ROSMERY

Modificó

ALVARADO SILVA NUBIA ROSMERY

Imprimió

VELANDIA VILLALOBOS SALFA YAMILE