

 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 Julio de 2024

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

II - INFORMACIÓN DEL PROCESO CONTRACTUAL	
<p>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:</p>	
TIPO DE GASTO	
FUNCIONAMIENTO <input checked="" type="checkbox"/>	INVERSIÓN <input type="checkbox"/>
NOMBRE DEL RUBRO: <u>Servicios prestados a las empresas y servicios de producción</u> CÓDIGO DEL RUBRO: <u>21212.1.2.02.02.008</u>	EJE: _____ SECTOR: _____ PROGRAMA: _____ META: _____ NOMBRE DEL PROYECTO: _____ CÓDIGO BPPIN: _____
<p>(*) 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.</p>	

INFORMACIÓN CONTRACTUAL	
OBJETO	PERFIL REQUERIDO
<p>PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO PSICOLOGA PARA REALIZAR ACOMPAÑAMIENTO EN LOS PROCESOS DE BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS REALACIONADAS DE LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA.</p>	<p>IDONEIDAD: Se requiere una persona natural, profesional en Psicología, el cual deberá acreditar mediante diploma y acta de grado, con tarjeta profesional vigente.</p> <p>EXPERIENCIA: El contratista deberá acreditar de 13 a 24 meses de experiencia relacionada como psicóloga y/o actividades administrativas relacionadas de la Función Pública, para lo cual deberá presentar certificaciones laborales con entidad pública o privada.</p>



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) Apoyar las acciones para la implementación de las recomendaciones plasmadas en el informe de la Batería de Riesgo Psicosocial vigencia 2023.
- 2) Apoyar la actualización del documento del Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial de la Alcaldía Municipal de Chía. ✓
- 3) Apoyar en la orientación psicológica a los servidores públicos que lo requieran a través de consultas debidamente programadas. ✓
- 4) Apoyar las acciones que aporten en el fortalecimiento de la Salud Mental al interior de la Alcaldía Municipal. ✓
- 5) Intervenir directamente la atención primaria en salud con énfasis en promoción de la salud mental a través de acompañamiento cuando algún funcionario de la Administración Municipal lo requiera. ✓
- 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 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", establece lo siguiente:

(...)

Artículo 6 Factores *psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores.* La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

a) **Gestión organizacional:** Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afectan a las personas, entre otros.

b) **Características de la organización del trabajo:** Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

c) **Características del grupo social de trabajo:** Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

d) **Condiciones de la tarea:** Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

e) **Carga física:** Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura



corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3º de la presente resolución.

f) *Condiciones del medioambiente de trabajo*: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

g) *Interfase persona-tarea*: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

h) *Jornada de trabajo*: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

i) Número de trabajadores por tipo de contrato.

j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Artículo 7o. factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:

- Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.
- Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.
- Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.
- Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.
- Acceso a servicios de salud.

PARÁGRAFO. Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

Artículo 8o. factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

- Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.
- Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.
- Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

PARÁGRAFO. Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.

(...)

Artículo 11. reserva de la información y de la evaluación. La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional."

La batería para evaluar el riesgo psicosocial es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador. La aplicación de este instrumento y el análisis que de los resultados realizados por un psicólogo ocupacional permitirán determinar el programa a seguir en cada empresa.

La Resolución 2646 de 2008 definió puntualmente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones. A partir de esa categorización se han establecido un conjunto de variables que deben tomarse en consideración para este efecto y las cuales se estudian mediante una batería para evaluar el riesgo psicosocial.

La misma resolución, en varios de sus apartes, señala de manera genérica que para evaluar los factores de riesgo psicosocial se deben emplear "los instrumentos que para tal efecto hayan sido validados en el país".

Con el propósito de precisar con mayor exactitud los factores a evaluar y de ofrecer herramientas de medición cuantitativa y cualitativa en estos aspectos, el Ministerio de Trabajo contrató una investigación que dio por resultado una batería de instrumentos válidos y confiables para identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, cuya función principal es la de elevar la calidad de los procesos de evaluación del riesgo psicosocial, de modo que se puedan elaborar planes y programas mejor focalizados. El objetivo que se persigue es el de establecer si hay o no riesgos psicosociales, tanto en el plano intralaboral, como en el extralaboral, y determinar qué nivel alcanzan. Los niveles son: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto.

Toda la información acopiada a través de este proceso es estrictamente confidencial. El psicólogo encargado debe ajustarse a los principios éticos consignados en el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional, el Código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología y la Ley 1090 de 2006.

Dado lo anterior, la Alcaldía Municipal realizó la aplicación del instrumento de la Batería e Riesgo Psicosocial en la vigencia 2023 y que como resultado de la misma se requiere la implementación de las recomendaciones generadas en el informe final en virtud que el resultado fue riesgo alto, información puede ser conocida entonces por el personal de la Dirección de Función Pública o aquella que, dentro de la organización, la necesite para accionar las actividades de promoción y prevención en riesgo psicosocial.

Ahora bien, toda la información sobre riesgo psicosocial, si bien está dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no puede ser conocida por cualquier persona, es decir, se debe garantizar que dentro del proceso haya un



psicólogo en el área y que la información estrictamente relacionada con la atención psicosocial y que se suministre durante esta frente al caso concreto, debe ser únicamente conocida por el profesional, es decir por el psicólogo.

La intervención debe realizarse con el apoyo de los directivos, con la participación de los servidores públicos, priorizando aquellos factores de riesgo que tengan una mayor probabilidad de afectar la salud, sobre una mayor cantidad de funcionarios.

Así mismo, la circular 0064 de 2020 en el numeral 5.9, también establece que las empresas deben brindar asistencia psicológica para intervenir el estrés y los problemas que se hayan generado con ocasión de la pandemia por COVID-19. Las empresas podrán implementar cualquier acción que la evidencia demuestre que ayuda a eliminar o reducir la exposición al factor de riesgo psicosocial.

Aunado a lo anterior, el Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2026 establece cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

Eje 1: Equilibrio Psicosocial Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

- **Factores psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.
- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.
- **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Eje 2: Salud Mental Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

- **Higiene mental o psicológica:** Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente integra las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la orientación psicológica a través del uso de las tecnologías, entre otras iniciativas.

Directrices que deben ser tenidas 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 y efectuar la implementación de las recomendaciones plasmadas en el informe de la Batería de Riesgo Psicosocial requiere el apoyo de un profesional en Psicología que cuente con la preparación y conocimiento para colocar en marcha los programas y/o acciones necesarias para controlar y disminuir el riesgo Psicosocial en la Alcaldía Municipal de Chía.

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 una vez revisado el Plan Anual de Adquisiciones de la entidad aprobado para la vigencia 2024 y publicado en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública "SECOP 2" se evidencia la necesidad incluida adelantada bajo el presente proceso.

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 la calidad de vida y bienestar laboral de los servidores públicos 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 labor, haciendo necesario requerir apoyo de personal externo, con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos internos de la entidad como 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: Se requiere una persona natural, profesional en Psicología, el cual deberá acreditar mediante diploma y acta de grado, con tarjeta profesional vigente.



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

EXPERIENCIA: El contratista deberá acreditar de 13 a 24 meses de experiencia relacionada como psicóloga 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

Elaboró: Jessica M. Santamaría C – Profesional Contratista



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CERTIFICACIÓN DE INEXISTENCIA O INSUFICIENCIA DE PERSONAL EN PLANTA GLOBAL

CÓDIGO

GTH-FT-50-V3

PÁGINA

1 de 2

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

CERTIFICA QUE

La Secretaría General 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 PSICOLOGA PARA REALIZAR ACOMPAÑAMIENTO EN LOS PROCESOS DE BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS REALACIONADAS DE LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA.	<p>IDONEIDAD: Se requiere una persona natural, profesional en Psicología, el cual deberá acreditar mediante diploma y acta de grado, con tarjeta profesional vigente.</p> <p>EXPERIENCIA: El contratista deberá acreditar de 13 a 24 meses de experiencia relacionada como psicóloga y/o actividades administrativas relacionadas de la Función Pública, para lo cual deberá presentar certificaciones laborales con entidad pública o privada.</p>

OBLIGACIONES
<ol style="list-style-type: none"> 1) Apoyar las acciones para la implementación de las recomendaciones plasmadas en el informe de la Bateria de Riesgo Psicosocial vigencia 2023. 2) Apoyar la actualización del documento del Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial de la Alcaldía Municipal de Chía. 3) Apoyar en la orientación psicológica a los servidores públicos que lo requieran a través de consultas debidamente programadas. 4) Apoyar las acciones que aporten en el fortalecimiento de la Salud Mental al interior de la Alcaldía Municipal. 5) intervenir directamente la atención primaria en salud con énfasis en promoción de la salud mental a través de acompañamiento cuando algún funcionario de la Administración Municipal lo requiera 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.	
Existe personal en la planta, pero este no es suficiente	X
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.

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 este, establecidas en el Plan de Desarrollo y que no ejercerá funciones propias de la dependencia (cuando afecten recursos de inversión)



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 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 Julio del año 2024

MARÍA 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 1 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.