DATOS GENERALES DE LA SECRETARIA Y DEPENDENCIA SOLICITANTE		
1. Datos del área que requiere el contrato:	**Secretaría solicitante:**	**Secretaria General**
	Dependencia de la Secretaría solicitante:	**Subsecretaria de Talento Humano**
	Nombre del servidor que diligencia el insumo	**Sheyla Covelli Davila**
2. Descripción de la necesidad en el Plan Anual de Adquisiciones:	80161500;80111600 - Prestación de servicios profesionales para apoyar a la subsecretaria de talento humano en las actividades que se requieran dentro del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo sg-sst.	
3. Nº BPIN (Proyectos de inversión)	Código Proyecto de inversión **BPIN No. 2024002080028** Código Banco de Proyecto Departamento del Atlántico **No. 240018**	
3.1 Clasificación central de productos (CPC) -DANE	**91119**	
4. Descripción de la necesidad a satisfacer:	Que de conformidad con lo señalado en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 25 de la Ley 80 de 1993, en concordancia con el Decreto 1082 de 2015, en su artículo 2.2.1.1.2.1.1 y demás normas concordantes las entidades estatales están obligadas a llevar a cabo estudios y documentos previos para comprobar la necesidad de contratar servicios, obra o labor. Que en virtud del artículo 305 de la Constitución Política de Colombia, numerales 1 y 11, al Gobernador le corresponde “Cumplir y hacer cumplir la Constitución, las leyes, los decretos del gobierno y las ordenanzas de las asambleas departamentales”, con el fin de promover la eficiente y eficaz administración de los recursos públicos y contribuir al cumplimiento de las metas propuestas en la planeación Departamental. Por su parte la Constitución Política de Colombia en el artículo 2 de señala que: “Son fines esenciales 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 todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Así mismo el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, dispone que la función pública administrativa esta al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. Que el artículo 303 de la Constitución Política de Colombia establece: ARTICULO 303. En cada uno de los departamentos habrá un Gobernador que será jefe de la administración seccional y representante legal del departamento; el gobernador será agente del Presidente de la República para el mantenimiento del orden público y para la ejecución de la política económica general, así como para aquellos asuntos que mediante convenios la Nación acuerde con el departamento. Los gobernadores serán elegidos popularmente para períodos institucionales de cuatro (4) años y no podrán ser reelegidos para el período siguiente. La ley fijará las calidades, requisitos, inhabilidades e	

incompatibilidades de los gobernadores; reglamentará su elección; determinará sus faltas absolutas y temporales; y la forma de llenar estas últimas y dictará las demás disposiciones necesarias para el normal desempeño de sus cargos. (…)".

Que la Administración del Departamento del Atlántico, está al servicio de los intereses generales de los habitantes de los distintos Municipios, y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, imparcialidad, buena fe, eficacia, eficiencia, economía, celeridad, responsabilidad, transparencia, publicidad, contradicción, polivalencia e interdisciplinariedad; lo anterior, sin perjuicio de la aplicación de los demás principios generales y especiales que rigen la actividad de la Administración Pública y de los servidores públicos.

Que así mismo la Administración Departamental, contempla en su misión: Como entidad territorial, el Departamento del Atlántico está en capacidad institucional para ofrecer a su comunidad la oportuna, adecuada y necesaria prestación de todos los servicios públicos y sociales, mediante la utilización de las técnicas de la planeación del desarrollo económico y social, el ordenamiento del territorio y la recuperación medio ambiental, en un marco del uso eficiente y racional de los recursos públicos y, también, respetando los procesos participativos de la sociedad civil, así como el respeto y la promoción de los deberes y derechos ciudadanos plasmados en la Constitución Política.

Que el Gobernador Del Departamento del Atlántico, en ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 305 de la constitución, la ley 443 de 1998, decreto 1569 de 1998, decreto 1572 de 1998 y en especial las conferidas por la asamblea del departamento, mediante Ordenanza no. 000003 del 18 de junio de 2004, en el Decreto 000520 de 2004 "por medio del cual se modifica la estructura de la Gobernación del Departamento del Atlántico y se dictan otras disposiciones" establece:

ARTICULO QUINTO: Acoger en los siguientes términos la misión y funciones de la estructura orgánica de la Administración Departamental Central (...)

Estructura de la Secretaría General: Tendrá la siguiente estructura:
- Despacho del Secretario
- Subsecretaría de Talento Humano
- Subsecretaría de Servicios Administrativos
- Subsecretaría de Pasaportes

De la Subsecretaría de Talento Humano:

1) Misión:

Gestionar políticas, planes, programas y acciones en la administración del Talento Humano fundados en el mérito, rendimiento, honestidad, transparencia y capacidad, para el desarrollo de las funciones de toda la Administración Central del Departamento.

2) Funciones:

- Formular, dirigir e implementar las políticas y estrategias en materia de administración del Talento Humano al servicio de la Gobernación del

	Departamento, responder por la disciplina y cumplimiento de las normas. - Planear, coordinar, dirigir, controlar, ejecutar y evaluar las actividades relacionadas con el manejo del Talento Humano al servicio de la Gobernación del Departamento, de conformidad con las normas legales vigentes. - Planear, coordinar, dirigir, controlar y velar por el cumplimiento de los programas de bienestar social, incentivos, salud ocupacional y capacitación de los empleados activos de la Administración Central del Departamento, respondiendo a las normas y procedimientos legales para el manejo de estas disciplinas. - Dirigir, controlar y velar por el cumplimiento de los programas de bienestar social de los empleados activos y los pensionados de la administración central. - Garantizar el cumplimiento de la normatividad en lo referente a la Carrera Administrativa de la Gobernación del Departamento. - Las demás que en el marco de su objeto se deriven de los planes, programas y proyectos a cargo de la Secretaría de General y que le sean asignadas por normas competenciales. - Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos. - Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas. - Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública. - Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos. - Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación. - Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública. - Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil. - Todas las demás que le sean atribuidas por la ley, el reglamento o el manual de funciones. - Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles

profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el finde atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Que dentro de las principales funciones de la Subsecretaria de Talento Humano es la de planear la formulación, implementación de políticas y estrategias en materia de administración del Talento Humano, dentro del cual se encuentran las actividades de Bienestar social y capacitación.

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que “Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, Planes de Bienestar Social e Incentivos”.

Que el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, estipula: "Bienestar Social”. Los Planes de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los Servidores Públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del Empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora.

Que en el marco de estas funciones la Subsecretaria de Talento Humano tiene a su cargo el plan estratégico de Talento Humano, el cual se encuentra orientado al desarrollo y calificación de los servidores públicos buscando la observancia de del principio de mérito, desarrollo de competencias, aunado al servicio y gerencia publica enfocado en la consecución de resultados, incluyendo entre sus planes el de Bienestar Social, Plan de Capacitaciones, Plan de Provisión de Recursos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo; los cuales van alineados al modelo integrado de planeación y gestión – MIPG.

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Texto tomado del Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.3.

Para dar gestión y aplicación de la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de las organizaciones se debe implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); el cual, 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. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). Texto tomado del Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.4. Lo anteriormente citado se hace con base al libro 2, parte 2, título 4, capitulo 6 del Decreto 1072 de 2015, donde se detallan los requisitos a tener en cuenta en la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Que en desarrollo de lo anterior se requiere de un equipo de trabajo que ejecute soporte administrativo a los procesos en materia de organización, recolección de información análisis de datos y seguimiento a las estrategias planificadas. La Subsecretaria de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento del Atlántico, tiene la función de planear la formulación, implementación de políticas y estrategias en materia de administración del Talento Humano, dentro del cual se encuentra el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Que esta Subsecretaria desde su componente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, está comprometida con la implementación de acciones que propenden por el beneficio y seguridad de funcionarios y contratistas, siendo este un pilar fundamental para prevenir enfermedades y accidentes laborales, que afecten la calidad de vida y la productividad de nuestro talento humano, objetivos que se pretenden alcanzar mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente. Que de conformidad a lo anteriormente mencionado la Subsecretaria de Talento Humano de la Secretaria General del Departamento del Atlántico, tiene como función principal planear la formulación, implementación de políticas y estrategias en materia de administración del Talento Humano, así mismo coordinar, dirigir, controlar y evaluar las actividades relacionadas con el manejo del Talento Humano al servicio de la Gobernación del Departamento, de conformidad con las normas legales vigentes, lo cual implica que la articulación y ejecución de todas las actividades estén soportadas en criterios constitucionales y legales relacionados con los empleados públicos.

	Que para el adecuado cumplimiento de dichas funciones, el Departamento requiere personal profesional y de carácter asistencial y técnico. Que en el presente caso el contrato de prestación de servicios será un contrato de prestación de servicios profesionales en la medida en que el objeto del mismo y las actividades a desarrollar demandan un conocimiento y experticia propias del ejercicio de una profesión liberal necesarias para atender de manera adecuada la ejecución de las actividades financieras, jurídicas, administrativas y de planeación que surjan al interior de la Subsecretaria de Talento Humano y satisfacer la necesidad descrita Por los motivos antes expuestos la Subsecretaría de Talento Humano justifica la necesidad de contratar un grupo interdisciplinario de profesionales que cuentan con experticia y conocimiento en materia en materia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien debe cumplir los requisitos académicos y habilitantes para poder ejercer el rol según lo descrito en la Resolución 0312 de 2019.
5. Objeto contractual (descripción general):	**PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA APOYAR A LA SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO EN LAS ACTIVIDADES QUE SE REQUIERAN DENTRO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.**
6. Clasificación UNSPSC:	**ITEM** | **Clasificación UNSPSC** | **Producto** 1 | 80111600 | SERVICIO DE PERSONAL TEMPORAL
7. Especificaciones para la vinculación de contratista:	**CONTRATISTA INDIVIDUAL (indicar si se trata de persona natural o jurídica, formación académica, experiencia.** — N/A **CONTRATISTAS PLURALES (diligenciar cuadro anexo)** — VER ANEXO
8. Obligaciones del Contratante:	1. Cancelar al contratista en la forma y términos establecidos en el contrato. 2. Suministrar oportunamente la información que requiere el contratista para el cumplimento de sus obligaciones contractuales. 3. Realizar la supervisión del contrato.
9. Obligaciones generales del Contratista:	1. Acreditar el aporte al Sistema de Seguridad Social (Pensión y Salud). La base de Liquidación para acreditar los pagos debe corresponder al 40% del valor del contrato. 2. Afiliarse a una Administradora de Riesgos Laborales 3. Cumplir de buena fé el objeto del contrato. 4. Asumir los gastos y riesgos que implica el desarrollo del contrato bajo su propia responsabilidad. 5. Desarrollar el contrato en los términos y condiciones establecidas y relacionadas. 6. Realizar las actividades encomendadas de manera oportuna y eficiente. 7. Guardar reserva de la información que le sea suministrada o maneje en ejercicio de las actividades u obligaciones. 8. Realizar seguimiento y control de los asuntos y actividades que le sean asignados. 9. Asistir puntualmente a las reuniones de conformidad con las citaciones que se

	realicen previamente. 10. Asumir los gastos y riesgos que implican el desarrollo del contrato bajo su propia responsabilidad. 11. Pagar los impuestos nacionales y locales a que haya lugar. 12. Y demás actividades encomendadas por la Dependencia, de manera oportuna y eficiente o por el supervisor del contrato o persona que este designe.	
10. Obligaciones específicas del Contratista:	**CONTRATISTA INDIVIDUAL (relacionar las obligaciones especifica las cuales deben ser concordantes con la propuesta)**	N/A
	CONTRATISTAS PLURALES (diligenciar cuadro anexo)	VER ANEXO
11. Plazo de Ejecución:	**CONTRATISTA INDIVIDUAL (indicar el plazo del contrato el cual deberá expresarse en meses contados a partir de la fecha de cumplimiento de requisitos de ejecución).**	N/A
	CONTRATISTAS PLURALES (diligenciar cuadro anexo)	siete (7) meses contados desde el cumplimiento de los requisitos de ejecución del contrato.
12. Lugar de Ejecución (indicar el sitio o sitios donde el contratista prestará sus servicios):	Departamento del Atlántico	
13. Modalidad de Selección:	Teniendo en cuenta el objeto a contratar y lo establecido en el Decreto 1082 de 2015, la modalidad de selección para la escogencia del contratista será la de contratación directa, en concordancia con el Artículo 2.2.1.2.1.4.9. Por lo anterior el contrato se suscribirá de manera directa con el contratista que se encuentre en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, y cuente con la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate.	
14. Capacidad Jurídica:	• Propuesta • Formato Único de Hoja de Vida debidamente diligenciado en el SIGEP • Declaración Juramentada de Bienes y Rentas • Copia de Cédula de Ciudadanía • Registro Único Tributario – RUT • Copia de la Tarjeta Profesional, en los casos en que se requiera, con constancia de vigencia • Copia de la Libreta Militar o documento que acredite la definición de la situación militar de acuerdo con la normatividad aplicable. • Afiliación al Sistema General de Seguridad Social Integral (Salud y Pensión) • Certificado de Antecedentes Disciplinarios expedido por el Consejo Superior de la Judicatura (En el caso de los abogados) • Certificado de Antecedentes Disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación. • Certificado de no reportado en el Boletín de Responsables Fiscales expedido por la Contraloría General de la República. • Constancia de consulta de Antecedentes Judiciales expedido por la Policía Nacional	

<table>
<tr><td></td><td colspan="2">

- Constancia de consulta de Antecedentes de Registro de Medidas Correctivas expedido por la Policía Nacional
- Certificado del Registro de Deudores alimentarios Morosos - REDAM
- Copia del Diploma de Grado, acorde con la actividad a contratar
- Copia del Diploma de Postgrado.
- Certificaciones de experiencia y/o copias de contratos que acrediten su experiencia e idoneidad.
- Examen médico de aptitud laboral (Decreto 0723 de 2013)
- Certificación Bancaria.

</td></tr>
<tr><td rowspan="2">15. Valor Estimado del contrato:</td><td>CONTRATISTA INDIVIDUAL (indicar el valor del contrato el cual debe incluir todos los impuestos directos e indirectos, y considerar la duración del mismo).</td><td>N/A</td></tr>
<tr><td>CONTRATISTAS PLURALES (diligenciar cuadro anexo)</td><td>SESENTA Y TRES MILLONES DE PESOS M/L (63.000.000)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">16. Forma de Pago:</td><td>CONTRATISTA INDIVIDUAL (los honorarios de los contratistas se pagarán mensualmente de acuerdo a la fecha de cumplimiento de requisitos de ejecución).</td><td>N/A</td></tr>
<tr><td>CONTRATISTAS PLURALES (diligenciar cuadro anexo)</td><td>VER ANEXO</td></tr>
<tr><td>17. Certificado de disponibilidad presupuestal (CDP) y Rubro Presupuestal:</td><td colspan="2">
<table>
<tr><td>NUMERO:</td><td>202500468</td></tr>
<tr><td>VALOR:</td><td>$63.000.000</td></tr>
<tr><td>FECHA:</td><td>03/02/2025</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td rowspan="4">18. Supervisión (sugerencia del servidor público que el área propone que se designe como supervisor del contrato):</td><td>Nombre del Funcionario:</td><td>VER ANEXO</td></tr>
<tr><td>Identificación del Funcionario:</td><td>VER ANEXO</td></tr>
<tr><td>Cargo del Funcionario:</td><td>VER ANEXO</td></tr>
<tr><td>Dependencia:</td><td>VER ANEXO</td></tr>
<tr><td>19. Análisis del Riesgo:</td><td colspan="2">VER ANEXO</td></tr>
<tr><td>20. Garantías solicitadas (Indicar Tipo, porcentaje, plazo)</td><td colspan="2">De acuerdo a lo señalado en el artículo 7 inciso 5 de la ley 1150 del 2007, que taxativamente expresa que las garantías no serán obligatorias en los contratos de empréstito, en los interadministrativos, en los de seguro y en los contratos cuyo valor sea inferior al 10% de la menor cuantía a que se refiere esta ley, caso en el cual corresponderá a la entidad determinar la necesidad de exigirla, atendiendo a la naturaleza del objeto del contrato y a la forma de pago, así como en los demás que señale el reglamento., en concordancia con lo estipulado en el artículo 2.2.1.2.1.4.5. del decreto 1082 de 2015, no se hace necesaria la exigencia de garantías.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la contratación, así como sus características no se hacen exigibles las garantías.</td></tr>
</table>

FIRMAS Y APROBACIONES		
Firma quien proyecto el estudio (Dependencia Generadora de la Necesidad)	**NOMBRE:**	SHEYLA COVELLI DAVILA
	CARGO:	SUBSECRETARIO DE DESPACHO COD. 45 GR. 05
	FECHA:	04/02/2025
	FIRMA:	**ORIGINAL FIRMADO**
Firma responsable (Secretario de despacho)	**NOMBRE:**	PEDRO JUAN LEMUS NAVARRO
	CARGO:	SECRETARIO GENERAL
	FECHA:	04/02/2025
	FIRMA:	**ORIGINAL FIRMADO**