

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACION DE LOS PERFILES DE CARGO PARA LA
SECRETARIA DE MEDIO AMBIENTE DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA

Presentado por:

SÁNCHEZ RODRÍGUEZ RICARDO ALBERTO
000348561

Director:

Dra. GLADYS NELLY VASQUEZ

TRABAJO PARTE DEL PROCESO EDUCATIVO PARA EL TITULO DE ESPECIALISTA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RIESGOS LABORALES
BOGOTA D.C. COLOMBIA
2018

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	4
1. Problema.....	5
1.1 Descripción del Problema.	5
1.2 Formulación del Problema	5
2. Objetivos.....	6
2.1 General	6
2.2 Específicos.....	6
3. Justificación	7
4. Marco Referencial	9
4.1 Marco Legal.....	9
4.2 Marco Teórico	19
4.3. Marco Histórico	26
4.4 Marco Geográfico	30
5. Metodología.....	31
5.1 Población	32
5.2 Grupo de Estudio.....	33
5.3 Muestra.....	34
6. Resultados.....	34
7. Conclusiones.....	38
8. Recomendaciones	39
Bibliografía	40

FIGURAS

Figura 1 Mapa División Política de Chía30

GRÁFICOS

Gráfico 1 Gestión por Competencias.....24

Gráfico 2 Estructura Interna Actual.....28

TABLAS

Tabla 1 Tipos De Cargo.....28

Tabla 2 Distribución de Cargos29

Tabla 3 Muestra, Funcionarios de la Secretaría de Medio Ambiente.....33

Tabla 4 Identificación del Cargo36

Tabla 4.1 Perfil del cargo.....37

Tabla 4.2 Seguridad y salud en el trabajo.....37

Introducción

Este trabajo ha sido elaborado con el fin de diseñar una herramienta práctica, que permita elaborar claramente un perfil de puesto de trabajo, como instrumento fundamental para seleccionar el candidato ideal para una vacante, identificando sus características, conocimientos, competencias, aptitudes y potencial requeridos, así como sus responsabilidades y compromisos frente a los lineamientos que establece la Seguridad y salud en el Trabajo, que le permitan desempeñar de manera eficaz y asertiva el cargo al que aplica, logrando así una gestión del recurso humano acorde a las necesidades de la entidad, de su entorno, que contribuya a mejorar la gestión administrativa.

Si bien es cierto, algunas posiciones laborales tienen sus funciones muy bien definidas como podría ser el caso de un odontólogo; mas, no en todos los casos ocurre igual, por esto es fundamental detallar de manera puntual, los requisitos y las actividades relacionadas en el puesto de trabajo, la especificidad del mismo, estableciendo sus características particulares, las funciones a desarrollar, los niveles de formación, experiencia requerida y demás aspectos que se consideren esenciales para que el aspirante pueda desempeñar su labor en términos de responsabilidad, eficiencia y eficacia.

Las descripciones de puestos de trabajo son indispensables para la correcta gestión de talento humano, ya que ayuda en la maximización del potencial y productividad de éste. Una correcta definición de las tareas y responsabilidades, así como de las competencias con que debe contar cada colaborador según su puesto de trabajo, son clave para conformar un equipo de trabajo

productivo, acorde a las necesidades de la empresa, aportando valor y contribuyendo a la consecución de los objetivos organizacionales.

1. Problema

1.1 Descripción del Problema.

Teniendo en cuenta que la Secretaría de Medio Ambiente no cuenta con perfiles claros y definidos para los cargos, se considera pertinente diseñar una herramienta que permita establecer puntualmente los criterios específicos que debe cumplir el aspirante, donde de manera clara y precisa se condense toda la información requerida para el mismo en cuanto a formación, educación y experiencia, identificando adicionalmente los peligros asociados y las responsabilidades que le atañen dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es por esto que en la Alcaldía Municipal de Chía, como en las demás empresas de nuestro país, se pretende asegurar los procesos buscando personal idóneo, con criterio y liderazgo para la realización eficaz y segura de sus procedimientos, facilitando de manera efectiva la toma de decisiones e innovación en los procesos, sin temor a los cambios que deban afrontar, aunado a una cultura de seguridad y salud en el trabajo que propenda por un bienestar integral del trabajador, que asegure su calidad de vida previniendo la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales desde una óptica de prevención y autocuidado.

1.2 Formulación del Problema

¿Por qué es importante el diseño de herramientas que permitan la identificación de tareas y procesos relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo en la construcción de perfiles de cargos dentro de la Secretaría de Medio Ambiente adscrita a la Alcaldía Municipal de Chía?

2. Objetivos

2.1 General

Diseñar una herramienta que establezca de manera clara y puntual los requisitos de educación, formación y experiencia, como también las competencias en Seguridad y Salud en el Trabajo, propios para cada uno de los cargos de la Secretaría de Medio Ambiente de la Alcaldía Municipal de Chía.

2.2 Específicos

- Proponer perfil de cargos de acuerdo al nivel directivo, profesional, técnico y operativo requerido, conforme a la educación, formación y experiencia aplicables para cada uno, asignando las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo acordes a cada perfil.
- Describir peligros y valorar los riesgos asociados a los procesos, funciones y tareas correspondientes a cada cargo.
- Ajustar a partir de la herramienta propuesta, el manual de funciones existente que rige actualmente para la Secretaría de Medio Ambiente del Municipio de Chía, de acuerdo a la Resolución No.3805 de 2015.

3. Justificación

La Alcaldía de Chía como garante de los derechos de la comunidad y en ejercicio de las funciones que le son propias, otorgadas por la Constitución Nacional, debe contar con personal idóneo, altamente capacitado y comprometido con la razón de ser de la entidad; para lo cual deberá establecer los procedimientos necesarios para vincular de manera adecuada y asertiva el personal, que cumpla con la competencia, entendida ésta como una adecuada educación, formación y experiencia, necesarias para el óptimo desempeño del cargo bajo la premisa de la Seguridad y Salud en el ejercicio de las labores asignadas.

En efecto se han evidenciado muchas falencias a lo largo del tiempo, ya que los funcionarios vinculados muchas veces han manifestado su desorientación, porque desconocen sus funciones y tareas; sus expectativas no son cumplidas en su totalidad por la ambigüedad de información y desconocimiento de las funciones y los peligros inherentes a las tareas asignadas, para las cuales no cuentan con la formación y competencias necesarias; falencia ésta que se evidencia continuamente pero no se toman las medidas correctivas ni los ajustes necesarios, dando como resultado la designación de personal no idóneo para el cargo y la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o aparición de enfermedades laborales por el desconocimiento del procedimiento seguro de realizar la labor.

Efectivamente se evidencia en la estadística de accidentalidad de la Alcaldía Municipal de Chía para el año 2017, la cual arrojó un índice de frecuencia de 3 accidentes, con una severidad de 105 perdidos por incapacidad, sumado a la calificación de origen laboral de 2 patologías

causadas por desórdenes musculo esqueléticos como lo son síndrome del túnel carpiano y manguito rotador.

De otro lado, se presentan situaciones de ambigüedad de rol en el cargo, o de desconcierto porque el trabajador siente que está en el lugar equivocado y que su preparación y competencia no son acordes a las demandas del trabajo; o que muy por el contrario, las exigencias sobrepasan sus capacidades y el grado de responsabilidad no es proporcional a la remuneración y lugar jerárquico en la empresa.

Por lo anteriormente expuesto, se considera pertinente diseñar una herramienta que permita establecer puntualmente los criterios específicos que debe cumplir el aspirante, en cuanto a formación, educación y experiencia propios para el cargo, como también las competencias en Seguridad y Salud en el Trabajo requeridas para el ejercicio del mismo, donde sea capaz de identificar los peligros asociados, realice análisis de tareas a fin de evidenciar actos y condiciones inseguras derivadas y conozca claramente sus responsabilidades en lo que respecta al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para el autor del presente trabajo es de vital importancia desarrollar la herramienta para la Alcaldía Municipal de Chía, tomando como punto de partida la Secretaría de Medio Ambiente en razón a la diversidad de funciones y tareas que allí se ejecutan, con el objetivo de lograr agrupar las funciones y asignarlas al cargo que corresponde, realizando un perfil acorde y ajustado de manera real, a las necesidades de la dependencia. A partir del resultado de esta, se podrá implementar en las demás secretarías y direcciones de la entidad, con la certeza de que cumplir las expectativas propuestas en este proyecto.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 Marco Legal

Conocer la legislación vigente en el tema de selección de personal, creación de perfiles cargo dentro del ámbito de educación, formación, experiencia y competencias, así como la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo, constituyen una herramienta fundamental para la elaboración adecuada de los perfiles de cargo elemento imprescindible para llevar a cabo cualquier acción legislativa o técnica en el campo de la prevención de los riesgos del trabajo.

La idea principal es que el manual de funciones por competencias laborales con los perfiles de cargos definidos y claramente establecidos, sean el marco de referencia para conocer el quehacer cotidiano de los funcionarios de la Secretaría de Medio Ambiente de la Alcaldía Municipal de Chía, que realizan las actividades estratégicas, misionales de apoyo y de mejoramiento, donde sus aportes individuales y criterios de desempeño, evidencien un adecuado desempeño y su contribución con la misión de la Alcaldía Municipal de Chía y la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Constitución política de Colombia. En los artículos 54 y 67, señala la responsabilidad del Estado en el ámbito de la educación y la capacitación de los ciudadanos para su desarrollo integral.

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las

personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Artículo 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. (...).

Leyes

Código Sanitario Nacional o Marco de la Salud en el trabajo (Ley 9 del 24 de Enero, 1979).
Puede considerarse el punto de partida en la legislación sobre Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia: siendo el inicio del contexto normativo de una vida laboral con responsabilidad de ofrecerle al trabajador un sitio seguro y saludable, cumpliendo así con el objetivo principal de preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus puestos de trabajo.

Estableciendo:

Artículo 80°.- Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:

- Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo
- Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo
- Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo
- Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones

- Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública. Ver Decreto Nacional 614 de 1984 Se determina las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

Artículo 81°.- La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares.

Artículo 82°.- Las disposiciones del presente título son aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación, regulan las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas.

Todos los empleadores, contratistas y trabajadores quedarán sujetos a las disposiciones del presente título y sus reglamentaciones.

Parágrafo. - Los contratistas que empleen trabajadores por este solo hecho, adquieren el carácter de empleadores para los efectos de este título y sus reglamentaciones.

Ley 1562 de 2012 “Por medio de la cual se modifica el Sistema de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”, en cuyo Artículo Primero

dispone, que en lo sucesivo el Programa de Salud Ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Decretos

Decreto 1295 de 1994 “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”. Rojas, (2011, p.268)

Artículo 2°. Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales.

El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos:

- a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.
- b) Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- c) Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.
- d) Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

- Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015)

Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). 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.

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

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).

PARÁGRAFO 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

PARÁGRAFO 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST).

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos

últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Resoluciones

Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. (Resolución 2346, 2007)

Artículo 3°. Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

1. Evaluación médica preocupacional o de preingreso.
3. Evaluación médica posocupacional o de egreso.

Artículo 4°. Evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso. Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas preocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.

(Resolución 2646, 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”

Artículo 5°. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intra-laborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

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.

Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes (Resolución 1111, 2017)

Artículo 3°. Los Estándares Mínimos son graduables, dinámicos, proporcionados y variables según el número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios. Los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para todas las empresas o entidades señaladas en el campo de aplicación, pero en su implementación se ajusta, adecua, armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios que desarrollen las empresas o entidades obligadas a cumplir dichos estándares.

En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de Estándares Mínimos deben asegurar la cobertura en todas las jornadas y si la empresa tiene varios centros de trabajo el sistema de gestión, debe garantizar una cobertura efectiva de todos sus trabajadores.

Cada empresa o entidad debe desarrollar de manera exclusiva, particular y con recursos propios el diseño, implementación y ejecución de los sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Estándares Mínimos.

Se podrán realizar actividades, planes y programas de manera conjunta con otras empresas de la misma actividad económica, zona geográfica o gremio, sin que una empresa o entidad asuma o reemplace las funciones u obligaciones que por ley le competen a otra.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de cada empleador, quien podrá asociarse para compartir talento humano, tecnológico, procedimientos y actividades de capacitación, brigadas de emergencias, primeros auxilios, evacuación, señalización, rehabilitación, zonas de deporte, seguridad vial, dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, debe garantizarse la ejecución e implementación de este sistema de acuerdo con las características particulares de cada una de las empresas que comparten recursos o personal.

4.2 Marco Teórico

Unos perfiles bien definidos garantizan mejores resultados en el proceso de selección de empleados, en razón a que facilitan la planeación, el diseño de herramientas de evaluación, la definición de criterios, el análisis de antecedentes, la planeación del proceso de inducción y el proceso de evaluación del desempeño.

La idea principal es que el diseño de los perfiles de cargo constituyan una guía clara y precisa para seleccionar de manera acertada el personal que cuente con las competencias requeridas para el cargo, y se tenga total claridad del quehacer cotidiano de los funcionarios de la Secretaría de Medio Ambiente de la Alcaldía Municipal de Chía, que realiza actividades misionales, sus contribuciones individuales y criterios de desempeño que den cuenta cómo aportan y dan cumplimiento a la misión de la Alcaldía Municipal de Chía, a fin de responder con efectividad y claridad frente a sus responsabilidades y funciones asumidas desde el momento de su vinculación. Dichos perfiles de cargo permitirán la implementación adecuada del manual de

funciones por competencias laborales que contemplen aspectos y responsabilidades frente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es importante resaltar que los perfiles de cargo para la Secretaría de Medio Ambiente se estructurarán a partir de las competencias laborales, y en efecto tener claridad de la incorporación de este término desde sus orígenes; para el caso particular (Pereira, 2008; p. 71-72), indica que el estudio de las competencias inicia entre las décadas de los sesenta y setenta, como resultado de estudios iniciales realizados en Psicología Industrial y Organizacional, donde relacionaban los títulos académicos del personal que laboraba en la empresa, con la evaluación del desempeño laboral realizada a través de los métodos tradicionales basados en test de conocimientos y/o de aptitudes.

Durante este período, el profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, David McClelland plantea posibles vínculos entre las necesidades de los empresarios con la selección del personal adecuado para el logro de los objetivos empresariales, la cual se lograría mediante la formación de individuos con capacidad para desarrollar las labores de la empresa.

En 1973, McClelland demostró que mediante los títulos académicos y los test de inteligencia, no se podía predecir con certeza, ni el desempeño laboral, ni el éxito profesional. Para sustentar su teoría formuló un conjunto de variables, a las que llamó competencias, mediante las cuales advertía la necesidad de estudiar directamente a las personas en el trabajo, puesto que

permitía diferenciar las características de los sujetos que sobresalían en sus labores, con aquellos que formaban parte del promedio.

En síntesis, los estudios McClelland se orientaban a la búsqueda de las cualidades de los individuos, enfocado en la evaluación por competencias, toda vez que permitía identificar las características de las personas que mantenían un desempeño exitoso; mientras que el enfoque tradicional se centraba en las mediciones en función del tiempo utilizado por los empleados para desarrollar las tareas, sin tener en cuenta variables importantes como la eficacia y eficiencia de las mismas en los resultados de la empresa.

La OIT (1993) ha definido el concepto de competencia profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso los conceptos competencia y calificación se asocian fuertemente, dado que la calificación se considera una capacidad para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

De conformidad con Vázquez, E. (2004), los perfiles de puestos de trabajo basados en competencias están conformados por diferentes criterios indispensables para desempeñar un determinado puesto de trabajo de manera efectiva y eficiente. Estos criterios se relacionan con: requisitos de conocimientos y capacidades particulares de un individuo, el nivel de responsabilidad del mismo, así como por los rasgos de personalidad, comportamientos y conductas que debe poseer un individuo para desempeñarse de manera integral en el puesto de trabajo.

Guédez (2001) indica que "No puede haber competitividad empresarial sin el desarrollo de competencias personales; el conocimiento y las capacidades de los sujetos revelan las cartas del juego, y las actitudes y valores predicen cómo cada quien juega con las cartas que tiene".

Por otra parte, Bunk (1994) afirma que "Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo".

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo – OIT, que dio respuesta a un cuestionario de las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral, documento que fue publicado en colombiaaprende.com. Éste es un texto bastante claro y especifica temas que aclaran interrogantes en cuánto al desarrollo de las competencias. Las competencias según las respuestas brindadas por la OIT, son establecidas por las organizaciones de acuerdo a las necesidades que surjan en un cargo específico y así es como éstas, elijen a sus colaboradores.

El texto manifiesta que las competencias se pueden detectar mediante ejercicios por medio de las cuales se pueden simular situaciones reales y críticas para determinar cómo podrá desempeñarse el aspirante al momento de presentarse un caso de emergencia en la compañía. “Normalmente estas competencias se evalúan mediante la aplicación de pruebas de conocimiento

y/o ejercicios de aplicación práctica en el trabajo.” (Organización Internacional del Trabajo,p. 65).

No obstante lo anterior, es importante tener en cuenta lo señalado por Martha Alles en su escrito “La única debilidad que se puede identificar en el desarrollo por competencias es que éste proceso tardará un tiempo determinado y no tendrá sus resultados de manera inmediata. “En todos los casos, un sistema de evaluación del desempeño por competencias es imprescindible, pero sus resultados se ven luego de un tiempo; como mínimo es necesario que transcurra un ejercicio fiscal para su implementación.” (Alles, 2008, p.19), en el entendido que no simplemente se puede contratar a una persona que pretenda desarrollar competencias en una compañía, también se debe complementar con el diseño de un perfil laboral u ocupacional, para tener certeza que la persona contratada cumplirá con unos requisitos pero también demostrará que cumple con estos y llenará las expectativas de los demás trabajadores. (Alles, 2008)

Para la puesta en marcha del sistema de gestión por competencias en una organización según la metodología de Martha Alles es necesario:

Pasos para la puesta en marcha del sistema de gestión por competencias

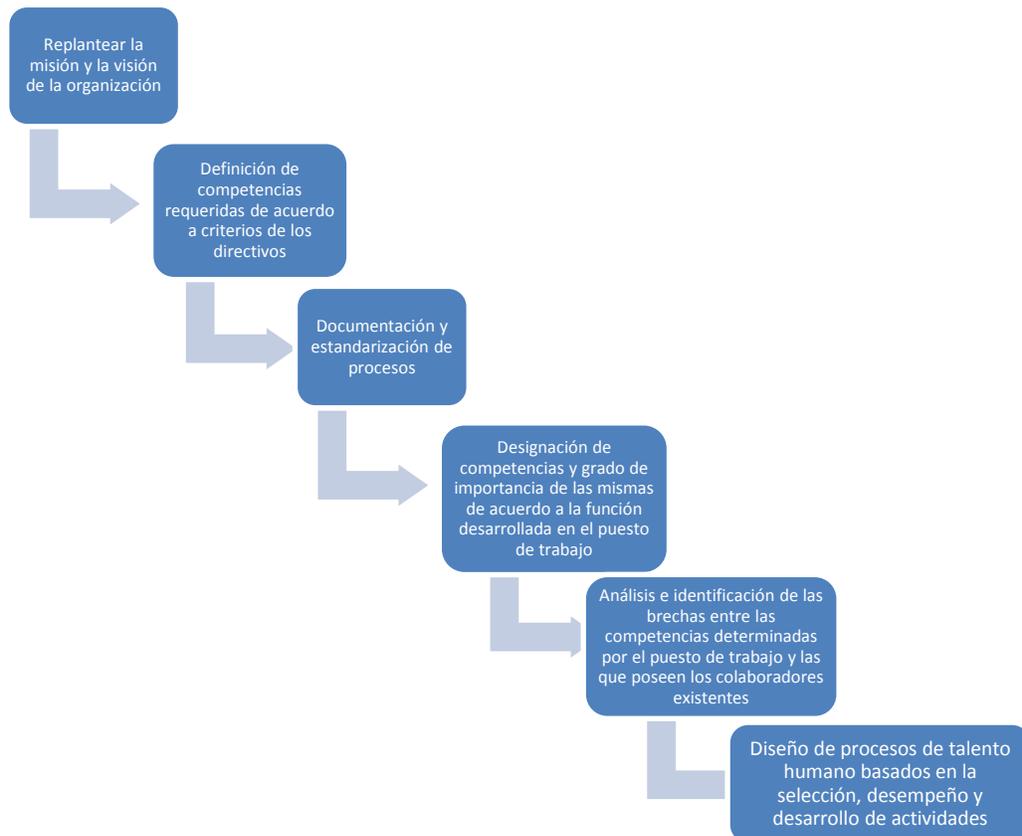


Gráfico 1 Gestión por Competencias

Fuente - Martha Alles, 2008

Como bien lo manifiesta Lucía Álvarez González en su artículo La importancia del análisis y descripción de puestos de trabajo,

“El objetivo de un Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo (ADP) no es otro que el de definir de una manera clara y sencilla las tareas que se van a realizar en un determinado puesto y los factores que son necesarios para llevarlas a cabo con éxito.” (Álvarez González, 2007)

De otro lado, la norma NTCGP-1000-2009 establece como uno de los requisitos el numeral 6.2 Talento Humano, el cual señala:

“6.2. TALENTO HUMANO

6.2.1. Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas que realicen trabajos que afecten la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas.

6.2.2. Competencia, formación y toma de conciencia

La Entidad debe:

- a) Determinar la competencia necesaria de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realizan trabajos que afectan la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio.
- b) Proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr la competencia necesaria cuando se requiera.
- c) Evaluar las acciones tomadas, en términos de su efecto sobre la eficacia, eficiencia o efectividad del Sistema de Gestión de Calidad de la entidad.
- d) Asegurarse de que los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas son conscientes de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad.

Mantener los registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas (Véase el numeral 4.2.4.) (PLanificación, 2009)

4.3.Marco Histórico

Chía es un municipio de origen precolombino, por lo cual no se puede establecer una fecha exacta de su fundación. A la llegada de los invasores españoles en Abril de 1537, este valle estaba habitado de los Muisca pertenecientes a la familia Chibcha, una de las más importantes del Nuevo Mundo junto con los Incas del Perú, los Aztecas y los Mayas, de México y Centro América (Alcaldía de Chía, 2017)

El municipio, se encuentra ubicado en el Departamento de Cundinamarca, ubicado en la Provincia de Sabana Centro, a 10 km al norte de Bogotá. Se le conoce como «La Ciudad de la Luna», en referencia a la etimología de su nombre, que proviene de la diosa muisca La Luna. Con 132.691 habitantes es el tercer municipio más poblado de la Sabana de Bogotá. Es una entidad territorial fundamental de la división político-administrativa del Estado, con autonomía política, fiscal y administrativa dentro de los límites y asignación de competencias y recursos que le señala la Constitución, las leyes, los decretos, las ordenanzas y los acuerdos.

El objeto social o misión del Municipio de Chía es prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, responder por el mejoramiento social y cultural

de sus habitantes, así como asumir con diligencia el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes, mediante el cumplimiento de las funciones que le establece la Constitución Política y las leyes, y en especial, mediante la elaboración y adopción de planes, programas y proyectos, y la gestión de los servicios a su cargo.

En consecuencia, la Administración Municipal se inscribe en la Misión de llevar a Chía al progreso y la modernidad, mediante la articulación armónica de estrategias económicas, sociales, políticas, culturales y ambientales que aseguren el desarrollo del Municipio en su dimensión material y humana.

La Estructura actual de la Administración Central del Municipio de Chía fue establecida por el Decreto 17 del 16 de junio de 2015, expedido con base en las facultades concedidas por el Concejo, mediante el Acuerdo Municipal No 80 de 2015. En él, el conjunto de dependencias o unidades administrativas que conforman el sector central de la Administración.

La estructura identificada y relacionada, se complementa y a la vez se ilustra de manera gráfica por medio de un instrumento técnico que utiliza la Administración Pública, comúnmente conocido como organigrama. En él, además de observarse el agrupamiento de las funciones relativamente homogéneas, denominadas áreas funcionales, es posible conocer las relaciones jerárquicas o también conocidas como niveles de jerarquía que comúnmente se presentan entre las

diferentes dependencias en una estructura organizacional.

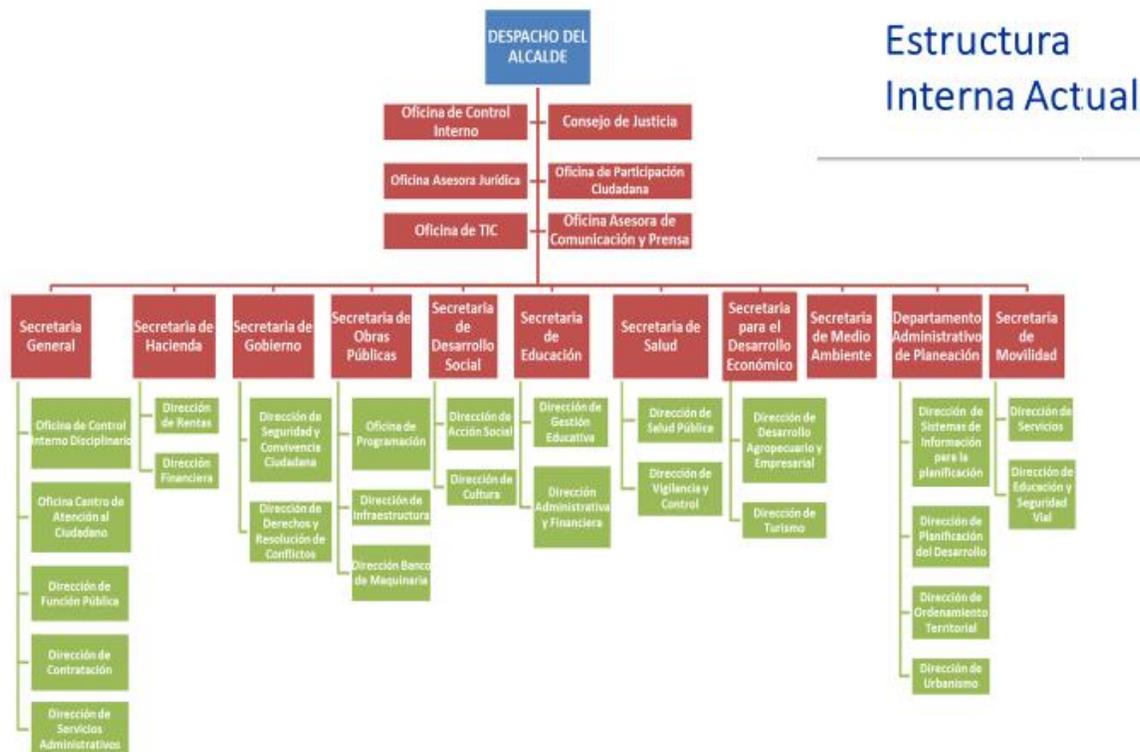


Gráfico 2 Estructura Interna Actual

Fuente - (Alcaldía de Chía, 2017)

En lo que corresponde a la planta de personal, la misma se encuentra establecida mediante Decreto 18 de 2015 “Por el cual se establece la planta de personal de la Alcaldía del nivel central de la Administración Municipal de Chía”, así:

Tabla 1 - Tipos De Cargo

NUMERO DE CARGOS	TIPO DE CARGO
55	EMPLEOS DEL DESPACHO DEL ALCALDE

447	PLANTA GLOBAL
28	TRABAJADORES OFICIALES
530	TOTAL DE LA PLANTA

Fuente: Elaboración propia

Distribuidos así:

Tabla 2 - Distribución de Cargos

Nivel	Distribución	Part. %
NIVEL DIRECTIVO	44	8,80%
NIVEL ASESOR	5	1,00%
NIVEL PROFESIONAL	198	39,40%
NIVEL TECNICO	76	15,10%
NIVEL ASISTENCIAL	179	35,70%
<u>Total Empleados Públicos</u>	502	100%
TRAB. OFICIALES	28	
PLANTA TOTAL	530	

Fuente: Elaboración propia

Se cuenta con la Resolución número 3508 del 17 de noviembre de 2015, “Por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Nivel Central del Municipio de Chía – Cundinamarca y se dictan otras disposiciones”, documento que contiene los perfiles y requisitos de cada cargo, pero que al analizarlo se observa que debe ser ajustado a las necesidades reales de la Secretaría de Medio Ambiente e incorporar aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, como también las responsabilidades que le corresponden a cada cargo dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.4 Marco Geográfico

Chía está delimitada por un sistema montañoso en el que se destacan los cerros de la Valvanera y Pan de Azúcar, al occidente y oriente respectivamente. Su topografía se caracteriza por pendientes que oscilan entre 0 y 15% en el valle de los ríos Bogotá y Frío, y mayores al 50% en los cerros orientales y occidentales, donde la cota máxima de altura se encuentra a los 3230 msnm.

Limita por el Norte con Cajicá, según la Ordenanza 36 de 1954, por el Oriente con Sopo, según la Ordenanza 36 de 1954, por el Sur con el Distrito Capital Bogotá según la Ordenanza 36 de 1954 y con el municipio de Cota según Ordenanza 15 de 1941, por el Occidente con Tenjo y Tabio según la Ordenanza 36 de 1954. (Chía, 2016-2019)



Figura 1 Mapa División Política de Chía. Copyright 2016 por Publikeyty

5. METODOLOGÍA

La investigación que mejor se aplica al proyecto es descriptiva, ya que esta pretende especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis . (Hernández Sampieri & Fernández Collado , 2014), además, busca un conocimiento inicial de la realidad que se produce de la observación directa del investigador y del conocimiento que se obtiene mediante la lectura o estudio de las informaciones aportadas por otros autores. Se refiere a un método cuyo objetivo es exponer con el mayor rigor metodológico (Abreu, 2014)

Los estudios descriptivos habitualmente toman como soporte metodologías aceptadas universalmente mediante las cuales se registra la descripción de un problema, los aspectos que justifican el estudio, así como el planteamiento de los objetivos a desarrollar; en virtud de los cuales se busca conocer la causas, situación actual, realizar diagnósticos y formular propuestas a través de las cuales se establezcan posibles soluciones que contribuyan al desarrollo de la problemática planteada. Además de lo anterior, este tipo de estudio constituye un importante punto de partida para sugerir nuevos estudios, toda vez que proveen información que podrá ser verificada recurriendo a otros diseños de investigación.

El análisis de la información recolectada, permitió describir los fundamentos teóricos y conceptuales, que sirvieron como base para desarrollar los temas objeto de estudio.

Además se empleó la metodología observacional, que permite conocer la realidad mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos (Saavedra Segura & Castillo Cabeza, 2016), ya que se logró investigar el problema directamente, en su manifestación más externa y evidente; a partir de esta metodología, se dio inicio al proceso revisando la información de la Secretaría de Medio Ambiente, donde se evidenció ambigüedad de funciones y tareas, que no existían perfiles de cargo claros y definido, por lo cual se procedió a realizar el análisis pertinente de la información de cada uno de los cargos a partir de variables tales como la educación, formación, experiencia, competencias y requisitos en Seguridad y Salud en el Trabajo, dando como resultado los requisitos reales y necesarios para cada uno de los cargos de la Secretaría .

La metodología adicionalmente es de carácter cualitativa, pues se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto; se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados (Hernández Sampieri & Fernández Collado , 2014) es precisa esta metodología ya que el estudio se centra en analizar cada una de las variables anteriormente mencionadas en un grupo de personas como lo es la población objeto de estudio de la Secretaría de Medio Ambiente de la Alcaldía Municipal de Chía.

5.1 Población

Funcionarios públicos adscritos a la Secretaría de Medio Ambiente de la Alcaldía Municipal de Chía.

La Alcaldía Municipal de Chía está conformada por las Secretarías General, Hacienda, Gobierno, Obras Públicas, Desarrollo Social, Educación, Salud, Desarrollo Económico, Departamento Administrativo de Planeación, Movilidad y Medio Ambiente, tomando ésta última como objeto de estudio, toda vez que por la diversidad de sus procesos y la multiplicidad de peligros, y dada la ambigüedad de funciones, se considera necesario establecer con claridad los perfiles de cargo que cumplan las demandas requeridas por la esta Secretaría.

La Secretaria de Medio Ambiente, del Municipio de Chía se encuentra conformada por 5 niveles de cargos, destinados para 35 funcionarios distribuidos en los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial. Dicha secretaría no cuenta con direcciones adscritas, lo que evidencia que la línea de mando recae directamente en el secretario de despacho.

5.2 Grupo de Estudio

El grupo de estudio se definió del total de los funcionarios de la Secretaría de Medio Ambiente de la Alcaldía Municipal de Chía, es decir 35, distribuidos así:

Tabla 3
Muestra, Funcionarios de la Secretaría de Medio Ambiente

Nivel	Distribución	Part. %
NIVEL DIRECTIVO	1	2.8%
NIVEL PROFESIONAL	15	42.8%
NIVEL TECNICO	8	22.8%
NIVEL ASISTENCIAL	11	31.42%
PLANTA TOTAL	35	100%

Fuente: Elaboración propia

5.3 Muestra

A partir de los cuales se tomó para estudio una muestra de cada nivel, a saber: directivo (1), profesional (1), técnico (2) operativo y administrativo, asistencial (1) conductor mecánico; lo que representa el 14.28% del total de cargos de la Secretaría de Medio Ambiente de la Alcaldía Municipal de Chía, escogidos aleatoriamente, procediéndose a analizar el manual de funciones existente para cada uno de estos niveles, sus funciones reales, los peligros a los cuales se encuentran expuestos, analizando la estadística de accidentalidad y enfermedades laborales presentes en el área y las responsabilidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. Resultados

Para realizar la descripción de los perfiles de cargo de la Secretaría de Medio Ambiente de la Alcaldía Municipal de Chía, se propone una herramienta que contiene la información necesaria para establecer el perfil ocupacional según el nivel de cargo dentro de la Secretaría de Medio Ambiente.

Para el desarrollo de la herramienta fue necesario hacer un análisis minucioso y detallado de cada una de las tareas derivadas de los procesos propios de la Dependencia, tales como funciones, responsabilidades, conocimientos, identificación de peligros y valoración de riesgos, aspectos relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo y responsabilidades frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de identificar de manera clara y precisa el

perfil exigido para ocupar el puesto de trabajo de acuerdo a las necesidades de la Secretaría; esta actividad es posible desarrollarla teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Análisis de cada uno de los cargos que trata simplemente de la obtención de información acerca de la especificidad de los mismos, entendida ésta como el grado de educación, formación y experiencia que requiere la persona que lo ocupa; sumando además las responsabilidades y compromisos frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. La descripción del perfil del cargo, se refiere a la compilación de la información recolectada en el análisis obteniendo como resultado la información general del puesto donde se destacan las responsabilidades de Seguridad y Salud en el Trabajo y deberes inherentes al mismo.
3. Con el análisis y descripción del perfil, se logra ubicar el puesto dentro de la Secretaría de Medio Ambiente y por ende en la Alcaldía Municipal de Chía, pues descubrimos su misión, entendida ésta como el objetivo del cargo, funciones principales, tareas necesarias, y aspectos inherentes a Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación se procede a establecer la relación entre el análisis y descripción del perfil de cargo con las competencias, ya que es indispensable la incorporación de las mismas como parte integral del proceso, teniendo en cuenta que las competencias específicas deberán estar relacionadas con el proceso propio de la Secretaría de Medio ambiente.

Para el levantamiento de dichos perfiles, a partir del diseño y desarrollo de la herramienta se tuvieron en cuenta las siguientes variables:

Tabla 4
IDENTIFICACION DEL CARGO

Nombre del Cargo	Se encuentra previsto en el acto administrativo que establece o ajusta la planta de personal, el cual deberá estar de acuerdo con la nomenclatura de empleos que corresponda a su institución.
Código	Identificación numérica del empleo en un nivel jerárquico determinado, que comprende 4 dígitos en el orden nacional y 3 dígitos en el orden territorial.
Grado	Está constituido por dos dígitos que acompañan el código del empleo y corresponde a la remuneración o asignación salarial mensual determinada en la escala del correspondiente nivel jerárquico del empleo
Nivel	Corresponde al nivel jerárquico al cual pertenece el empleo, de acuerdo con la norma que establece el régimen de nomenclatura y clasificación de empleos públicos aplicable a su institución.
Área o dependencia:	Ubicación funcional del empleo en la entidad
Cargo del jefe inmediato	Se refiere al señalamiento del empleo de quien ejerce la supervisión directa frente al cargo del que estamos describiendo sus funciones y competencias laborales
Personal a cargo	Indica si cuenta con personal bajo su subordinación
Objetivo General del Cargo	Describe aquello que el empleo debe lograr o su razón de ser; es decir, el producto o servicio que ofrece y que lo caracteriza

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.1
PERFIL DEL CARGO

Formación académica	Se refiere a los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional, superior en los programas de pre-grado, en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional y en programas de posgrado en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y posdoctorado.
Experiencia requerida	Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio. Se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente
Habilidades específicas	Características biológicas o aprendidas que permiten a una persona hacer algo mental o físico. Laboralmente es la capacidad y potencialidad de la persona para llevar a cabo un determinado tipo de actividad
Educación Continuada	programas de formación y capacitación adicionales que permiten mantenerse al día en los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que caracterizan a su disciplina, o bien quieren extender su conocimiento hacia áreas complementarias, acceder al manejo de nuevos procedimientos y/o tecnologías, que les permitan lograr un mejor desempeño o posición laboral o bien crecer en su desarrollo personal o espiritual.
Conocimientos específicos	Comprenden el conjunto de teorías, principios, normas, técnicas, conceptos y demás aspectos del saber que debe poseer y comprender quien esté llamado al desempeño del empleo para alcanzar los criterios de desempeño.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.2
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Responsabilidades	Cumplimiento de las obligaciones frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Autoridad	Atributo que tiene una persona, el cual está directamente vinculado con el cargo u oficio que ésta ejerza frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Factores de Riesgo	Se entiende bajo esta denominación la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo.

Competencias
Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por

los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público

FUNCIONES ESPECÍFICAS

Son un conjunto de enunciados que indican qué hacer o qué debe hacer el empleo para lograr el propósito principal.

Ver Anexos

7. Conclusiones

A partir de la aplicación de la herramienta podemos dar respuesta a la necesidad apremiante de establecer de manera clara y puntual los perfiles de cargo para la Secretaría de Medio Ambiente del Municipio de Chía, construyendo una alternativa de rendimiento productivo al identificar las necesidades esenciales del cargo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como en las funciones específicas derivadas de los procesos propios de la secretaría.

Por medio de la aplicación de la herramienta se busca lograr un estándar que tenga la misma orientación que enmarque las necesidades de la Secretaría objeto de estudio, y permita ser el punto de partida para la implementación del proceso realizado, a las demás dependencias de la entidad, lo cual redundará en beneficio de la misma, ya que a través de su aplicación se promoverán nuevas estrategias administrativas en el manejo del recurso humano y en la generación de una cultura de seguridad y salud en el trabajo que genere mejores condiciones de trabajo, bienestar y calidad de vida para los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Chía.

Con la implementación de la herramienta propuesta en la Secretaría de Medio Ambiente podremos contar con un recurso humano lo suficientemente calificado para desarrollar sus labores, de acuerdo con su perfil profesional, con las necesidades de la empresa, con las exigencias del mercado, en concordancia con la misión, visión, objetivos, valores, programas y metas propuestas en el Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019 “Si... Marcamos la diferencia”, bajo una cultura que promueva los estándares del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y por otra parte, que los funcionarios se preparen constantemente para adquirir los conocimientos, habilidades y competencias, que les permita responder a las demandas que les exige su cargo en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo y de su actividad laboral, generando una sostenibilidad laboral.

8. Recomendaciones

Una vez desarrollado el presente trabajo investigativo, se presentará ante el despacho de la Dirección de Función Pública de la Alcaldía Municipal de Chía, dependencia encargada de la administración del talento humano, la herramienta generada para la elaboración de los perfiles de cargo para la secretaria de medio ambiente de la alcaldía municipal de chia, con el fin de que se implemente como un instrumento ideóneo para la selección de personal para dicha entidad, recomendando ajustar el manual específico de funciones establecido mediante la Resolución No.3805 de 2015.

Bibliografía

Abreu, J. L. (Diciembre de 2014). *spenta mexico*. Obtenido de spentamexico:

[http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)

Alcaldía de Chía. (15 de Agosto de 2017). *Alcaldía de Chía*. Obtenido de Alcaldía de Chía: de

<http://www.chia-cundinamarca.gov.co/>.

Álvarez González, L. (15 de Febrero de 2007). *La importancia del análisis y descripción de puestos de trabajo*. Obtenido de AreaRh:

<http://www.areasrh.com/psicologia/descripciondepuestos.htm>

AVILA, N. I. (2016). <http://repository.unimilitar.edu.co/>. Obtenido de

<http://repository.unimilitar.edu.co/>.

Chía, A. M. (2016-2019). *sabanacentro como vamos*. Obtenido de sabanacentro como vamos:

<http://sabanacentrocomovamos.org/wp-content/uploads/2016/05/Diagnóstico-PDM-2016-2019-Chía.pdf>

Gonzalez, L. A. (2007). *www.areasrh.com*. Obtenido de

<http://www.areasrh.com/psicologia/descripciondepuestos.htm>

Hernández Sampieri , R., & Fernández Collado , C. (2014). *pucesi*. Obtenido de Metodología de

la Investigación: <c:/web/wp-content/uploads/2016/04/Hernández-Sampieri-R.-Fernández-Collado-C.-y-Baptista-Lucio-P.-2003.-Metodología-de-la-investigación.-México-McGraw-Hill-PDF.-Descarga-en-línea.pdf>

Ley 9 del 24 de Enero. (1979). *Secretaría del Senado*. Obtenido de Secretaría del Senado:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979.html

Planificación, U. d. (2009). *Unidad de Planificación Rural Agropecuaria UPRA*. Obtenido de

Unidad de Planificación Rural Agropecuaria UPRA:

<http://www.upra.gov.co/documents/10184/11174/UPRA-contexto-%2Bsistema-gestion-Calidad.pdf/01ea7be6-96fe-4904-8c49-518a22e10e75>

Resolución 2346, A. d. (2007). *Alcaldía de Bogotá*. Obtenido de Alcaldía de Bogotá:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25815>

Resolución 1111. (27 de Marzo de 2017). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Mintrabajo:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resolución+1111-+estándares+minimos-marzo+27.pdf>

Resolución 2646. (2008). *Regimen Legal de Bogotá D.C.* Obtenido de Alcaldía de Bogotá:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Saavedra Segura, W., & Castillo Cabeza, S. (2016). Algunas consideraciones sobre la elaboración de un proyecto científico. *Dominio de las ciencias* , 113.

Universidad de Valencia. (s.f.). *Universidad de Valencia*. Obtenido de Métodos:

https://webgid/Descriptiva/331_mtodos.html

Anexos

- Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos y determinación de controles
- Perfil de cargo de empleos Secretaría de Medio Ambiente