 <b>MINISTERIO DEL TRABAJO</b>	<b>PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN</b> <b>FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE</b> <b>CONTRATACIÓN DIRECTA,</b> <b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b> <b>PROFESIONALES O DE APOYO A LA</b> <b>GESTIÓN</b>	Código: GC-F-06
		Versión: 23.0
		Fecha: Septiembre 11 de 2025
		Página 1 de 19

## PREVISIONES SOBRE LA RESPONSABILIDAD EN LA ELABORACION DE ESTUDIOS PREVIOS<sup>1</sup>

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo que intervengan en la elaboración de los Estudios Previos responderán porque la información consignada en ellos sea veraz, responsable, ecuaníme, suficiente y oportuna y verificarán que los estudios, diseños, planos y proyectos requeridos para la contratación se hagan con la debida antelación y con las evaluaciones necesarias.

### ESTUDIO PREVIO

Previo a la firma del contrato por contratación directa, deberán elaborarse los estudios, diseños y proyectos requeridos, de conformidad con lo establecido en numeral 12 del artículo 25 de la ley 80 de 1993, modificado por el art. 87 de la Ley 1474 de 2011.

En concordancia con lo anterior, el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, establece que los estudios y documentos previos son el soporte para elaborar el contrato y deben contener los elementos que se indican en el presente documento, la veracidad de estos son responsabilidad del área solicitante, a quien le corresponde, por su ámbito funcional, conocer de primera mano los detalles de la necesidad y determinar, conforme a su conocimiento y experticia los detalles técnicos de su alcance. por el contenido y alcance de la información aportada para la celebración del contrato.

Como solicitante el área reconoce que SECOP II (Sistema Electrónico de Contratación Pública) es una plataforma transaccional y en consecuencia es responsabilidad de cada uno de los actores del proceso de contratación el cargue de los documentos, así como la validez que tiene la suscripción de los documentos en la plataforma.

### 1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD


El Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, "*Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo*", señala en el Art. 1º., dentro de los objetivos del Ministerio del Trabajo lo siguiente:

*"(...) la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.*

*El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones."*

El Artículo 2º. del Decreto 4108 de 2011 señala dentro de las funciones del Ministerio del Trabajo, coordinar y evaluar las políticas y estrategias para enfrentar los riesgos en materia laboral, articulando las acciones que realiza el Estado, con la sociedad, la familia y el individuo, fijar las directrices para realizar la vigilancia y control

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido en la Ley 80 de 1993, artículo 25 numeral 12 y artículo 26 numeral 3 y en la Ley 1150 de 2007 artículo 8.

 <b>MINISTERIO DEL TRABAJO</b>	<b>PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN</b> <b>FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE</b> <b>CONTRATACIÓN DIRECTA,</b> <b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b> <b>PROFESIONALES O DE APOYO A LA</b> <b>GESTIÓN</b>	Código: GC-F-06
		Versión: 23.0
		Fecha: Septiembre 11 de 2025
		Página 3 de 19

Laborales provenientes de los aportes de los empleadores. Los recursos del Fondo de Riesgos Laborales sólo podrán ser administrados a través de fiducia, según lo ordena el artículo 87 del Decreto 1295 de 1994, para estos efectos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá elegir una de las sociedades fiduciarias autorizadas que le presenten propuestas, mediante el proceso de contratación autorizado en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993.

Por otro lado, la Ley 2294 de 2023 por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 "Colombia potencia mundial de la vida", tiene como propósito sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestra forma de relacionarnos con el ambiente, y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza. El Plan está compuesto por cinco transformaciones: (a) ordenamiento del territorio alrededor del agua, (b) seguridad humana y justicia social, (c) derecho humano a la alimentación, (d) Transformación productiva, internacionalización y acción climática, y (e) convergencia regional.


Es plan de desarrollo 2022-2026, propende por garantizar un trabajo digno y decente del eje de seguridad humana, establece que una de las condiciones para las transformaciones del aparato productivo es lograr garantías de trabajo decente en el cual los trabajadores puedan acceder a empleo con ingresos dignos, con seguridad en el lugar de trabajo y la protección social, y con entornos laborales en los cuales se propicie el diálogo y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. En cumplimiento del Plan de Desarrollo, se trabajará en una nueva política de trabajo digno y decente que además tenga en cuenta las particularidades de diversos sectores y contextos como los de las zonas rurales, que se ajusten a la oferta de formación para el trabajo y el emprendimiento, de la misma manera se deberá realizar el diseño de un modelo de aseguramiento y protección de riesgos Laborales.

Así mismo, dentro de la línea estratégica para la equidad laboral y el cierre de brechas de género en el mundo del trabajo se fortalecerá la implementación de programas de equidad al interior de las empresas organizaciones y asociaciones rurales y urbanas para el fomento y prevención de riesgos laborales en mujeres rurales.

La Ley 1562 de 2012, en su Artículo 12. Objeto del Fondo de Riesgos Laborales, modifica el artículo 22 de la Ley 776 de 2002, que sustituyó el artículo 88 del Decreto-ley 1295 de 1994, Establece que el Fondo de Riesgos Laborales tiene por objeto:

"(...)

- a) *Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional y ejecutar programas masivos de prevención en el ámbito ciudadano y escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención, conforme los lineamientos de la Ley 1502 de 2011.*
- b) *Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población vulnerable del territorio nacional.*
- c) ***También podrán financiarse estudios de investigación que soporten las decisiones que en materia financiera, actuarial o técnicas se requiere para el desarrollo del Sistema General de***


 <b>MINISTERIO DEL TRABAJO</b>	<b>PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN</b>		Código: GC-F-06
	<b>FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE</b>		Versión: 23.0
	<b>CONTRATACIÓN DIRECTA,</b>		Fecha: Septiembre 11 de 2025
	<b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b>		Página 5 de 19
	<b>PROFESIONALES O DE APOYO A LA</b>		
	<b>GESTIÓN</b>		

la tarea acordada corresponde a “actividades nuevas” y estas no pueden ser desarrolladas con el personal de planta o se requieren conocimientos especializados de actividades que, de manera transitoria, resulte necesario distribuir por excesivo recargo laboral para el personal de planta, puede acudirse a la contratación pública (...) en síntesis, una de las condiciones que permite diferenciar un contrato laboral de un contrato de prestación de servicios es el ejercicio de la labor contratada, pues solo sino hace parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o requieren de conocimientos especializados, pueden celebrarse contratos de prestación de servicios. De lo contrario, la administración debe recurrir a la ampliación de planta de personal para celebrar contratos laborales (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 21 de febrero de 2002 a que se ha hecho referencia”).

En correspondencia con el Artículo 82. “*Formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia*” de la Ley no. 2294 de 2023: “*Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 – Colombia, Potencia mundial de la vida*”; así como, con la Circular Conjunta No. 100-005 del 2022 a partir de la cual se exponen los lineamientos del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad para las entidades, órganos y organismos de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, y; la Circular Conjunta No. 100-011 de 2023 a partir de la cual se define la Ruta para Rediseños Organizacionales Sectoriales y la Formalización Laboral del Empleo Público en Equidad, el Ministerio de Trabajo -en cumplimiento de las referidas disposiciones- inició el proceso de formalización del empleo público a través del acuerdo No. 20 del 15 de mayo de 2024 “*Por el cual se convoca y establecen las reglas del proceso de selección, en la modalidad de Ascenso y abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva perteneciente al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO - Proceso de Selección No. 2618 de 2024*” suscrito entre la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Ministerio del Trabajo, el cual, no ha surtido la totalidad de las etapas que permitan proveer de manea definitiva los referidos empleos, razón por la cual, la entidad no cuenta con el personal de planta suficiente para el cumplimiento de su misionalidad, funciones y las responsabilidades que tiene a cargo, conforme se evidencia en el certificado expedido por la Subdirectora de Gestión del Talento Humano, de conformidad con lo establecido en el numeral 2.8.4.4.5. del Decreto 1068 de 2015.

Ahora bien, la Dirección de Riesgos Laborales es responsable de aplicar la normatividad vigente, (Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012), para fortalecer todos los ámbitos especialmente los derechos, deberes y funciones de los diferentes actores del Sistema de Riesgos Laborales para efectos de la puesta en marcha del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022- 2031, en el marco de los compromisos asumidos por el Gobierno Nacional, con el propósito de dar continuidad a los ejes de la Política Pública para la Protección de la Salud en el Mundo del Trabajo.

En virtud de lo anterior, es necesario atender aspectos relacionados con la administración y manejo adecuado de los recursos del Fondo de Riesgos Laborales, lo cual genera para La Dirección de Riesgos Laborales exceso de actividades para realizar el seguimiento a los procesos que su reglamentación requiere, como la ejecución de los recursos del Fondo de Riesgos Laborales, la asistencia jurídica, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, ejecución de programas masivos de prevención en el ámbito ciudadano y escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención, estudios de investigación que soporten decisiones en materia financiera, actuarial o técnica para el desarrollo del sistema General de Riesgos Laborales así cómo crear e, implementar un sistema único de información del sistema y un sistema de Garantía de Calidad, financiación y ejecución de actividades de protección y prevención dentro de los programas de atención primaria en salud ocupacional,

 <b>MINISTERIO DEL TRABAJO</b>	<b>PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN</b> <b>FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE</b> <b>CONTRATACIÓN DIRECTA,</b> <b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b> <b>PROFESIONALES O DE APOYO A LA</b> <b>GESTIÓN</b>	Código: GC-F-06
		Versión: 23.0
		Fecha: Septiembre 11 de 2025
		Página 7 de 19

Prestar servicios profesionales para la Dirección de Riesgos Laborales para acompañar el desarrollo de software y generación de aplicativos y herramientas que permitan la administración y procesamiento del Sistema de Información de riesgos laborales.


## 2.2 IDENTIFICACION DEL CONTRATO:

El contrato que se pretende celebrar es de prestación de servicios profesionales, el cual se define en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, como: *“contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales.*

*Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida.”*

## 2.3 OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATISTA

1. Suscribir el contrato mediante la plataforma transaccional SECOP II una vez sea notificado por la entidad o por la misma plataforma.
2. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la suscripción del contrato, deberá constituir la garantía pactada en el mismo si a ello hubiere lugar y cargarla en el SECOP II, en el evento que la garantía requiera modificación la misma debe modificarse y cargarse en la plataforma ya corregida dentro de los dos (2) días siguientes a su devolución.
3. Acatar la Constitución, la ley, los procedimientos establecidos por el Gobierno Nacional, y demás disposiciones pertinentes.
4. Ejecutar a cabalidad el servicio objeto del contrato.
5. Mantener estricta reserva y confidencialidad sobre la información que conozca por causa o con ocasión del contrato, la cual solo podrá ser utilizada para la correcta ejecución del servicio contratado.
6. Allegar al Supervisor/a el certificado del examen pre-ocupacional, en caso de que pierda vigencia durante la ejecución del contrato. El valor del examen será asumido por el/la contratista, de conformidad con el artículo 2.2.4.2.2.18 del Decreto Nacional 1072 de 2015.
7. Hacer entrega al/la supervisor/a del contrato de los informes de gestión sobre las actividades realizadas durante el periodo de ejecución y los demás que sean requeridos por la supervisión, con los soportes documentales correspondientes, incluyendo el seguimiento y evaluación de los contratos sometidos a su supervisión, si a ello hubiere lugar de conformidad con lo establecido en la Ley 594 de 2000. La entrega y aprobación de los informes se realizará a través de la Plataforma Transaccional de SECOP II, en el numeral séptimo (7) ejecución del contrato.

 <b>MINISTERIO DEL TRABAJO</b>	<b>PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN</b>		Código: GC-F-06
	<b>FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE</b>		Versión: 23.0
	<b>CONTRATACIÓN DIRECTA,</b>		Fecha: Septiembre 11 de 2025
	<b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b>		Página 9 de 19
<b>PROFESIONALES O DE APOYO A LA</b>		<b>GESTIÓN</b>	


18. El contratista se obliga a no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y/o basado en género, discriminación étnica, por discapacidad o de cualquier otra índole en la ejecución de este contrato. Se obliga también a cumplir el protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basado en género, y/o discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier otro tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual.
19. Informar sobre los actos o conductas irregulares o ilícitas de los cuales tenga conocimiento, que sean realizados por cualquier persona relacionada con los proyectos y las actividades a cargo de la Entidad.
20. Entregar con el último informe de actividades un inventario de los documentos de archivo a su cargo, especialmente cuando correspondan o sean relativos al Derecho Internacional Humanitario, de conformidad con lo ordenado en el artículo 15 de la ley 594 de 2000, desarrollado por el artículo 2.8.2.2.4 del decreto 1080 de 2015 y el acuerdo no. 1 de 2024, del Archivo General de la Nación.

## 2.4 OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

1. Acompañar la elaboración de los planes de trabajo y actividades requeridas por el supervisor, relacionados con las funciones del grupo AMIRL.
2. Brindar acompañamiento en la aplicación de las soluciones de software que permitan la automatización de procesos que mejoren la gestión de la Dirección de Riesgos Laborales de acuerdo con los requisitos técnicos establecidos por el área funcional.
3. Brindar acompañamiento en la elaboración de los diagramas de flujo, modelamiento de procesos, especificaciones técnicas, prototipos y documentación detallada de acuerdo con los requisitos técnicos establecidos por el área funcional.
4. Realizar y documentar las correspondientes pruebas establecidas en los lineamientos tecnológicos del Ministerio del Trabajo para garantizar la correcta operatividad del software del sistema de información de Riesgos Laborales.
5. Interactuar con otros equipos de trabajo para definir requerimientos y solucionar problemas técnicos relacionados con la gestión de información de Riesgos Laborales, promoviendo la integración del sistema de información de Riesgos Laborales.

## 2.5 OBLIGACIONES DEL MINISTERIO

1. Realizar el pago del valor del contrato, conforme lo pactado.
2. Entregar al/la contratista la información necesaria para la ejecución del contrato y el cumplimiento de obligaciones contractuales.
3. Acudir ante las autoridades para obtener la protección de los derechos derivados de la presente Contratación y sanción para quien los vulnere.
4. Exigir al/la CONTRATISTA, a través del Supervisor designado, la ejecución idónea y oportuna del objeto contractual.

 <b>MINISTERIO DEL TRABAJO</b>	<b>PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN</b> <b>FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE</b> <b>CONTRATACIÓN DIRECTA,</b> <b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b> <b>PROFESIONALES O DE APOYO A LA</b> <b>GESTIÓN</b>	Código: GC-F-06
		Versión: 23.0
		Fecha: Septiembre 11 de 2025
		Página 11 de 19

*"Las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.*

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

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

#### 4. EL VALOR DEL CONTRATO

El valor del contrato se estima en hasta **TRES MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y UN MIL SEISCIENTOS TREINTA Y DOS PESOS (\$3.581.632) M/CTE** incluidos todos los costos directos e indirectos, así como el de los impuestos, tasas y contribuciones que conlleve la celebración y ejecución total del contrato.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Liberación de saldos: El Contratista acepta que se podrán liberar saldos del valor estimado del Contrato, cuando el Supervisor encuentre que no se ejecutarán dentro del plazo de ejecución del contrato. Para ello, el supervisor designado para el contrato adelantará el procedimiento fijado por el Ministerio para la reducción de los registros presupuestales del compromiso y reducción de los certificados de disponibilidad presupuestal, garantizando en todo caso los recursos para respaldar las obligaciones contraídas.

##### 4.1. IMPUTACIÓN PRESUPUESTAL


El Ministerio del Trabajo pagará al (la) Contratista el valor del presente contrato con cargo al certificado de disponibilidad presupuestal No. 116-25 de fecha 31 de enero 2025, por valor de **OCHENTA Y CUATRO MILLONES QUINIENTOS VEINTICINCO MIL PESOS (\$84.525.000.00) M/CTE** expedido por la secretaría general, en su calidad de ordenador del gasto del Fondo de Riesgos Laborales)

**CÓDIGO BPIN: N/A**

¿Los recursos financieros, con lo que se financia la presente contratación, se encuentran asociados "Proyecto del Plan Marco para Implementación del Acuerdo de Paz (PMI)"?

Si ☐ No ☒

##### 4.2. FORMA DE PAGO

 <b>MINISTERIO DEL TRABAJO</b>	<b>PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN</b> <b>FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE</b> <b>CONTRATACIÓN DIRECTA,</b> <b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b> <b>PROFESIONALES O DE APOYO A LA</b> <b>GESTIÓN</b>	Código: GC-F-06
		Versión: 23.0
		Fecha: Septiembre 11 de 2025
		Página 13 de 19

Código UNSPSC	Descripción	Fecha estimada de inicio de proceso de selección	Fecha estimada de presentación de ofertas	Duración estimada del contrato	Modalidad de selección	Fuente de los recursos	Valor total estimado del contrato
80111600	418- Prestar servicios profesionales a la Dirección de Riesgos Laborales para acompañar el desarrollo de Software y generación de aplicativos y herramientas que permitan la administración y procesamiento del Sistema de información de Riesgos Laborales.	11	11	45	Contratación Directa	Fondo de Riesgos Laborales	\$84.525.000.00

¿Existen vigencias futuras?

Si ☐ No ☒

Atendiendo los principios de planeación y anualidad de la Contratación Pública, el área solicitante se compromete a ejecutar la totalidad de los recursos asignados para la presente vigencia y, en caso de existir vigencias futuras, a ejecutar las respectivas partidas presupuestales dentro de la respectiva vigencia futura.

El área indica el código UNSPSC, con el cual se previó esta contratación en el Plan de Compras del Ministerio del Trabajo o se hizo la inclusión de la misma y declara que hay relación entre la contratación a realizar y el rubro presupuestal del cual se derivan sus recursos.


## 5. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MAS FAVORABLE

De acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, en la contratación directa no se utilizan factores de escogencia y calificación, por cuanto la selección de la persona natural o jurídica se realiza en atención a su idoneidad, experiencia y capacidad para ejecutar el objeto contractual, conforme al perfil descrito en el numeral 5.1 del presente estudio previo.

La contratación resulta pertinente en la medida en que las actividades a desarrollar no pueden ser asumidas por el personal de planta de la entidad, por lo cual, se requiere la contratación de una persona que acredite el perfil conforme se señala a continuación:

### 5.1. PERFIL DEL CONTRATISTA

**Perfil Académico:** Núcleo básico del conocimiento en Ingeniería de sistemas y/o afines con posgrado en la modalidad especialización.


 <b>MINISTERIO DEL TRABAJO</b>	<b>PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN</b> <b>FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE</b> <b>CONTRATACIÓN DIRECTA,</b> <b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b> <b>PROFESIONALES O DE APOYO A LA</b> <b>GESTIÓN</b>		Código: GC-F-06
			Versión: 23.0
			Fecha: Septiembre 11 de 2025
			Página 15 de 19

MATRIZ DE RIESGOS										
No.	Clase	Fuente	Etap	Tipo	DESCRIPCIÓN (Qué puede pasar y cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabili dad	Impacto	Valoració n del riesgo	Categori a
1	General	Interno	Planeación	Operacional	Se presenta cuando la definición de la necesidad y el objeto establecido en el estudio previo, no se ajusta a la modalidad de selección aplicable.	Retrasos en la revisión y ajuste del estudio previo por parte del abogado a cargo del tema.	Probable 4	Menor 2	6	Riesgo Alto
2	General	Externo	Selección	Operacional	Se presenta cuando en el mercado no existe suficiente oferta de profesionales que cumplan con el perfil requerido para la ejecución del contrato.	Retraso en el proceso de selección del contratista, que afecta la satisfacción de la necesidad.	Raro 1	Menor 2	Bajo	Riesgo Bajo
3	General	Externo	Contratación	Operacional	Se presenta cuando el profesional seleccionado no acepta el contrato en el plazo establecido y/o se retrasa en la constitución y presentación de las garantías que amparan el cumplimiento del contrato.	Retraso en el inicio de la ejecución del contrato y afectación en el logro de los objetivos y satisfacción de la necesidad propuesta.	Improbable 2	Menor 2	4	Riesgo Bajo
4	General	Externo	Contratación	Tecnológico	Ocurre cuando se presentan fallas en la disponibilidad del Sistema de Contratación Pública - SECOP II (www.colombiacompra.gov.co)	Retraso o incumplimiento de los plazos legales para la publicación de los actos y/o documentos derivados de los procesos contractuales	Posible 3	Insignificante 1	4	Riesgo Bajo
5	General	Interno	Ejecución	Operacional	Ocurre cuando se presentan demoras por parte de la Entidad en las aprobaciones previas de los productos y/o informes desarrollados por el contratista.	Afecta el cumplimiento de las obligaciones del contratante a cargo del Supervisor del contrato, relacionadas con la aprobación de productos y/o informes, y genera retraso en el trámite de pago a favor del contratista.	Improbable 2	Moderado 3	5	Riesgo Medio
6	General	Interno	Contratación	Financiero	Se presenta cuando la entidad no cuenta con los recursos para pagar el valor del contrato en los plazos establecidos.	Genera mora de la entidad en el pago que puede afectar al contratista, hasta el punto de romper la ecuación económica del contrato.	Raro 1	Menor 2	3	Riesgo Bajo

## FORMA DE MITIGARLO

No.	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				¿Afecta el equilibrio económico del contrato?	Persona responsable por implementar el tratamiento	Monitoreo y revisión	
			Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría			¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
1	MINTRABAJO	Elaboración de los estudios previos por la dependencia solicitante sin el lleno de los requisitos de acuerdo con la modalidad de selección.	Improbable 2	Insignificante 1	3	Riesgo Bajo	No	Dependencia solicitante	Asesoría a las dependencias, revisión y ajuste del Estudio Previo. Constante actualización normativa.	Cada vez que lo requiera la dependencia que presenta la solicitud de contratación.
2	MINTRABAJO	Verificar con antelación a la solicitud del proceso de contratación, que los perfiles de las personas naturales o jurídicas cumplan con los requisitos establecidos por los lineamientos de la Entidad	Raro	Insignificante	Baja	Riesgo Bajo	No	Dependencia solicitante	Verificando el perfil e idoneidad de la persona natural o jurídica que se pretende contratar	Cada vez que surja la necesidad en la Entidad de suscribir un contrato.
3	CONTRATISTA	Se establecen plazos perentorios para el perfeccionamiento y ejecución del contrato y se realiza el seguimiento respectivo.	Raro 1	Insignificante 1	2	Riesgo Bajo	No	Grupo de Gestión Contractual, Dependencia solicitante, y Contratista	Verificando el cumplimiento de los plazos establecidos para el perfeccionamiento y ejecución del contrato.	Cada vez que se, elabora un contrato.



 <b>MINISTERIO DEL TRABAJO</b>	<b>PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN</b> <b>FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE</b> <b>CONTRATACIÓN DIRECTA,</b> <b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b> <b>PROFESIONALES O DE APOYO A LA</b> <b>GESTIÓN</b>	Código: GC-F-06
		Versión: 23.0
		Fecha: Septiembre 11 de 2025
		Página 17 de 19

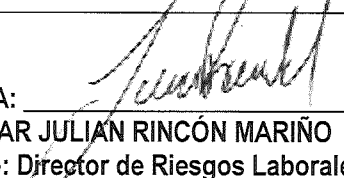
## 8. APLICACIÓN DE ACUERDOS INTERNACIONALES O TRATADO DE LIBRE COMERCIO

De acuerdo con la normatividad vigente, la presente contratación no se encuentra cobijada por un Acuerdo Internacional o un Tratado de Libre Comercio vigente para el Estado Colombiano.


## 9. SUPERVISIÓN

La supervisión será ejercida por la profesional especializada 19 del Grupo de Análisis de la Información y Monitoreo de la Dirección de Riesgos Laborales o por quien designe el ordenador del gasto.

La Supervisión es la responsable de dar inicio a la ejecución del contrato, dejando evidencia del mismo en la plataforma Secop II deberá cumplir con las funciones señaladas en el contrato, en el Manual de Contratación de la Entidad y las que se mencionan en los artículos 83 y 84 de la ley 1474 de 2011.

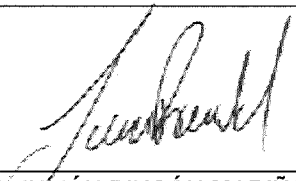
RESPONSABLE DE AREA	<b>FIRMA:</b>  <b>WILMAR JULIAN RINCÓN MARIÑO</b> <b>Cargo: Director de Riesgos Laborales.</b>
---------------------	---

Elaboró: Ana M. Otálvaro - Contratista Grupo de Gestión Administrativa  
Revisó: Jennifer Paola Moreno Vargas - Coordinadora Grupo Gestión Administrativa  
Aprobó: Wilmar Rincón Mariño - Director de Riesgos Laborales

 <b>MINISTERIO DEL TRABAJO</b>	<b>PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN</b> <b>FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE</b> <b>CONTRATACIÓN DIRECTA,</b> <b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b> <b>PROFESIONALES O DE APOYO A LA</b> <b>GESTIÓN</b>	Código: GC-F-06
		Versión: 23.0
		Fecha: Septiembre 11 de 2025
		Página 19 de 19

Para el presente análisis de experiencia, se tendrá en cuenta lo establecido en el Grupo 2, numeral 2.1 “Contratista Profesional” 2.1.4. de la Resolución 0001 del 02 de enero de 2025, emitida por el Ministerio del Trabajo.

**Nota:** Se tiene en cuenta la experiencia profesional a partir de la fecha del a matrícula profesional 18 de noviembre de 2016.

RESPONSABLE DE AREA	
	<b>FIRMA:</b> <b>WILMAR JULIÁN RINCÓN MARIÑO</b> <b>Cargo: Director de Riesgos Laborales</b>