 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 1 de 19

PREVISIONES SOBRE LA RESPONSABILIDAD EN LA ELABORACION DE ESTUDIOS PREVIOS¹

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, ecuánime, 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 y/o convenio en el caso en que la modalidad de selección sea 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 permanecer contener los elementos que se indican en el presente documento, la veracidad de estos es 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.”

¹ 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.

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 2 de 19

En el contexto de la norma en cita y de acuerdo con la estructura de esta Cartera, se creó la **Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo**, la cual tiene asignadas entre otras, las siguientes funciones: “1. Proponer los lineamientos de política e implementar y evaluar planes y programas que permitan mejorar la calidad y tamaño de la oferta de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en coordinación con las entidades del Sector y con el Ministerio de Educación Nacional; 2. Proponer los lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales de los trabajadores; 3. Articular las políticas de desarrollo del talento humano, formación y aprendizaje permanente con la política económica, fiscal y social. 4. Monitorear los cambios en los requerimientos de cualificaciones en las nuevas demandas de trabajo, y buscar la mejor adecuación entre estas demandas y la oferta de formación de competencias laborales. 5. Proponer políticas sociales de apoyo e incentivos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, ya las personas a desarrollar sus competencias y avanzar en sus carreras; 8. Diseñar, en coordinación con las entidades competentes, los incentivos para que el sector de formación y el sector productivo adopten el enfoque de competencias laborales en sus procesos de formación y gestión del talento humano; 10. Participar en el diseño e implementación de las políticas de acreditación de calidad de entidades y programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en coordinación con las entidades competentes. 11. Proponer la regulación y realizar seguimiento al desarrollo de los contratos de aprendizaje. 12. Proponer los mecanismos para implementar la política, planes y programas en materia de migraciones laborales y temporales, y el adecuado tratamiento, respeto y acogida integral de los trabajadores migrantes y sus familias”, entre otras

Para cumplir tales cometidos y contribuir con los propósitos del Gobierno Nacional, relacionados en el Plan de Desarrollo 2022-2026, el Ministerio del Trabajo cuenta con recursos del presupuesto de funcionamiento cuyo rubro presupuestal es C-3603-1300-3-0-3603021-02 y está ejecutando el proyecto de inversión denominado FORTALECIMIENTO DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD Y MOVILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES NACIONAL. Es pertinente indicar que el PND 2022-2026 “Colombia potencia mundial de la vida” ha fijado, entre otras, las siguientes metas:


“Se identificarán los sectores económicos con potencial de transición y aquellos con ventajas comparativas para estimar la demanda de competencias y cualificaciones. Esto permitirá establecer las brechas en términos de competencias y cualificaciones en sectores o subsectores específicos.”

“Los componentes y las vías de cualificación del SNC se enfocarán en dar respuesta a las necesidades de la transformación social y productiva del país. Las vías de cualificación del SNC son la educación formal, la formación para el trabajo, y el reconocimiento de aprendizajes previos.”

“De igual forma en una visión de pertinencia se partirá del fomento a la oferta en estos sectores estratégicos bajo modalidades que permitan mayor interacción de la IES con el sector productivo, como lo es la modalidad dual, que además estará acompañada por una priorización del Marco Nacional de Cualificaciones como un instrumento clave en articulación con los demás componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones.”

“Se crearán mecanismos para promover la industria nacional y el desarrollo de competencias y cualificaciones, con enfoque diferencial.”

“Se dará prioridad a las poblaciones más afectadas por el desempleo y la informalidad (mujeres, jóvenes y las personas de la EPC), promoviendo la formación en entornos laborales, prácticas laborales, contrato de aprendizaje y la formación dual.”

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 3 de 19


Ahora bien, como lo ha manifestado la Corte Constitucional en diversas oportunidades, el trabajo goza de amplia protección en la Constitución, pues define su naturaleza jurídica a partir de una triple dimensión. Así, la lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.

La simple descripción de la naturaleza del trabajo en la Constitución evidencia que el marco de protección Estatal no solamente se agota en la defensa de los derechos de los trabajadores dependientes sino también en la efectividad de su ejercicio independiente, y así lo establece el artículo 121 la Constitución Política que señala: “Ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley”.

La Sentencia C-614 de 2009 de la Corte Constitucional M.P. Jorge Ignacio Pretelt, estableció parámetros para determinar que se entiende por funciones permanentes, para lo cual se refiere a los siguientes criterios: funcional, de igualdad, temporal o de la habitualidad así como el de la excepcionalidad el cual se describe “si la tarea acordada corresponde a “actividades nuevas” y estás 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)”.

Bajo este marco normativo y estratégico, y con el propósito de aportar en el logro de los objetivos planteados, la **Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo** es responsable de posicionar la formación del talento humano como fuente de oferta de conocimientos y habilidades ocupacionales respondiendo a las necesidades del sector productivo para lo cual, en articulación con las entidades del orden nacional, está liderando la construcción de un sistema general de información del Sistema Nacional de Cualificaciones y está trabajando en el diseño, la estructura y el funcionamiento de un Sistema de Certificación de Competencias Laborales de los trabajadores con diverso nivel de habilidades.

Igualmente, el Ministerio de Trabajo debe reglamentar la normalización de competencias laborales, de acuerdo con las necesidades del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC). Esta normalización se tomará como base para construir las cualificaciones que una persona debe tener para desempeñarse en el ámbito educativo, formativo y laboral, las cuales deben estar contenidos en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y de acuerdo con una única clasificación de ocupaciones definida por el país.

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 4 de 19

El Subsistema de Normalización de Competencias es uno de los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones y se basa en el desempeño de funciones laborales de las personas, en áreas ocupacionales cuyo fundamento es la norma de competencia. Las normas de competencia son documentos reconocidos a nivel nacional, que describen el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que una persona aplica en el desempeño de una función productiva. Asimismo, las necesidades del sector productivo en el mercado laboral se recogen en normas de competencia.

Las normas de competencia son uno de los insumos para el diseño de cualificaciones; éstas deberán ser revisadas y actualizadas en un período máximo de 5 años, de acuerdo con las necesidades del mercado laboral y con los cambios producidos en la clasificación única de ocupaciones en Colombia. (CUOC). La finalidad del Subsistema de Normalización de Competencias es proveer de normas de competencia al SNC, para que sirva como referente en el diseño de cualificaciones, en las diferentes vías de cualificación, la de formación para el Trabajo y el Reconocimiento de aprendizajes previos.

Para el cumplimiento de los objetivos y funciones ya mencionados, el Ministerio del Trabajo requiere contratar para el área de Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, los servicios de una persona que cuente con la experiencia e idoneidad que se describe en el numeral 5.1 del presente documento.


Ahora bien, en atención a la Circular Conjunta No. 001-2023 – LINEAMIENTOS PARA LA CELEBRACION DE CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS PREVISTOS EN EL ARTICULO 2, NUMERAL 4, LITERAL H, DE LA LEY 1150 DE 2007 – VIGENCIA 2023 expedida por la Dirección General de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente y Dirección del Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la cual se señalaron, entre otros, las excepciones a la directriz de suscribir contratos de prestación de servicios por un término de cuatro (4) meses, sustentado en las circunstancias excepcionales, como se menciona a continuación:

1. Experticia o conocimiento especializado

*“(...) 6.1 (...) en aquellos casos en los que **exista la necesidad de contar con una experticia o conocimiento especializado en una materia determinada**, con el que no se cuenta en la planta de personal, se podrán suscribir contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión por un plazo mayor a los 4 meses antes señalados, pero sin exceder el término de la vigencia fiscal respectiva. Cuando el contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo deba hacerse por más de 4 meses deberán expresarse de forma expresa y clara las razones por las que se opta por un plazo de ejecución mayor de los 4 meses (...)”*

Refiriéndose al Artículo 2.8.4.4.5 Condiciones para contratar la prestación de servicios del Decreto 1068 de 2015 Colombia compra Eficiente en su Concepto C – 734 de 2022 señala sobre la expresión «no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados» lo siguiente:

A partir de estos enunciados normativos, entre otros, de carácter legal y reglamentario, que complementan su regulación, y de los pronunciamientos judiciales más destacados sobre el tema, es posible señalar las siguientes características del contrato de prestación de servicios:

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 5 de 19

(...) ii) Admite que se suscriba tanto con personas naturales como con personas jurídicas. Y requiere que la Entidad Estatal justifique en los estudios previos que las actividades que buscan encomendarse a aquella «no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados» **Esto puede suceder en varios eventos, como, por ejemplo, que, efectivamente, no exista el personal de planta para encargarse de dichas labores; que exista, pero que está sobrecargado de trabajo, requiriéndose, por tanto, un apoyo externo; o que haya personal de planta, pero no tenga la experticia o conocimiento especializado en la materia,** y que, por esta razón, sea necesario contratar los servicios de una persona natural que posea conocimiento y experiencia en el tema.(...)

En relación con la posibilidad de suscribir contratos de prestación de servicios en atención **a conocimientos especializados**, frente a este punto en particular, el Consejo de Estado señaló:

“(...) Su objeto contractual participa de las características encaminadas a desarrollar actividades identificables e intangibles. Hay lugar a su celebración en aquellos casos en donde las necesidades de la Administración no demanden la presencia de personal profesional.

Aunque también se caracteriza por el desempeño de actividad intelectual, ésta se enmarca dentro de un saber propiamente técnico; igualmente involucra actividades en donde prima el esfuerzo físico o mecánico, en donde no se requiere de personal profesional.


Dentro de su objeto contractual pueden tener lugar actividades operativas, logísticas o asistenciales, siempre que satisfaga los requisitos antes mencionados y sea acorde con las necesidades de la Administración y el principio de planeación. (...)”

El conocimiento especializado, se refiere a aquel que permite al colaborador la ejecución de tareas o aplicación de conocimientos particularmente especializados que exigen altos niveles de capacitación y practica en el área de que se trate. Es importante precisar que este tipo de contratos deben asociarse directamente con actividades relacionadas al desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Para la suscripción de contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión asociados a conocimientos especializados, deberán tener en cuenta los siguientes factores:

- No deberán estar contemplados en la Fase I de alistamiento del proceso de formalización laboral.
- Podrán justificarse a través conocimientos específicos en aspectos técnicos y /o financieros no profesionales.
- Deberán estar sustentados en actividades operativas, logísticas o asistenciales.
- Deberán sustentarse a través del proyecto de inversión, justificando las razones de experiencia y/o experticia en el desarrollo de actividades que no puedan ser ejecutadas por profesionales.
- No contar con personal de planta suficiente para el desarrollo de la labor.

Así las cosas, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo (DMFT), requiere la contratación de un profesional con especialización, con experiencia demostrada en generación de estrategias de seguimiento alineadas a la gestión de políticas públicas, que se relacionen con el objeto y obligaciones del contrato a celebrarse.

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 6 de 19

De esa manera, una vez revisada la hoja de vida, se evidencia que el futuro contratista es Profesional en Ingeniería, con maestría y cuenta con experiencia mayor 8 años en gerencia de proyectos; supervisión de convenios interadministrativos; estructuración de planes de operativos y de negocio; definición de estructuras curriculares en áreas temáticas de redes de conocimiento; programación de metas y planes anuales de proyecto; definición de tendencias del mercado laboral a nivel nacional; estrategias para programas de formación; acompañamiento jurídico en las políticas de integración social, además de experticia profesional en la identificación de necesidades y cualificación laboral, para la ejecución y seguimiento de las políticas de formación para el trabajo, entre otras.

De acuerdo con lo anterior, el perfil propuesto tiene la idoneidad y experticia para realizar el acompañamiento jurídico en las actividades relacionadas con el desarrollo de los procesos y procedimientos técnicos misionales con miras a generar estrategias de seguimiento alineadas a la gestión de la política pública desarrollada por la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo en el proyecto de FORTALECIMIENTO DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD Y MOVILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES NACIONAL.

Por lo que es necesario contratar los servicios de una persona que cuente con la experiencia e idoneidad que se describe en el numeral 5.1 del presente documento, para lo cual se cuenta con la certificación de inexistencia y/o insuficiencia de personal expedido por la Subdirección de Gestión de Talento Humano.

2. OBJETO POR CONTRATAR Y SUS ESPECIFICACIONES

2.1. OBJETO

Prestar servicios profesionales a la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo apoyando a fin de generar lineamientos técnicos para la ejecución del Subsistema de Normalización de Competencias, conforme a lo dispuesto en el Decreto 945 de 2022.


2.2 IDENTIFICACION DEL OBJETO:

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 y relacionada con el área de que se trate.”

2.3 OBLIGACIONES GENERALES

1. Aceptar en la Plataforma Secop II el contrato con la finalidad de perfeccionar el acto jurídico.
2. Ejecutar a cabalidad el servicio objeto del contrato.
3. Cumplir con los requisitos de ejecución del contrato de manera oportuna.

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 7 de 19

4. 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.
5. Presentar oportunamente al supervisor del contrato, un informe mensual para el pago sobre las actividades realizadas durante la ejecución de este, así como los demás informes de actividades que se soliciten sobre cualquier aspecto de la prestación del servicio.
6. Responder ante las autoridades competentes por los actos u omisiones que ejecute en desarrollo del contrato, cuando con ellos se cause perjuicio a la administración o a terceros, en los términos del artículo 52 de la Ley 80 de 1993.
7. Registrar la información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP- a la firma del contrato de prestación de servicios.
8. Cumplir con el pago de los aportes al sistema general de seguridad social integral (salud, pensión y riesgos laborales - ARL) durante la vigencia del presente contrato, y presentar la constancia respectiva, cuando sea requerida por el Supervisor, de conformidad con lo legalmente exigido en el (Art. 50 Ley 789 de 2002, Ley 1150 de 2007, Decreto 1072 de 2015, Decreto 2106 de 2019 y demás disposiciones legales vigentes).
9. Realizar los desplazamientos para el desarrollo de sus obligaciones contractuales acorde con la solicitud y autorización del supervisor, cuando se requiera y se ordene su participación en eventos y actividades relacionadas con las actividades contractuales. Para el efecto, el Ministerio, de conformidad con las disposiciones legales, realizará de forma previa el trámite presupuestal y administrativo correspondiente.
10. Realizar estas labores en forma independiente, bajo su propio riesgo y responsabilidad, sin sujeción a condiciones u horarios diversos a aquellos necesarios para el cumplimiento del objeto contractual, sin que ello implique exclusividad, salvo en los eventos en que otras asesorías impliquen conflicto de interés.
11. Presentar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la firma del contrato, garantía única a favor del Ministerio del Trabajo en los términos establecidos en este documento y mantenerla vigente durante el término de ejecución del contrato, por los valores y con los amparos previstos en el mismo.
12. Aplicar en la ejecución del contrato y en todas las actividades que realice las políticas del manejo del archivo, de descongestión del archivo de gestión, las políticas de cero papel, los tramites transaccionales generados en la plataforma del SECOP II y la Ley anti tramites (plataformas digitales), entregando y cargando los anexos y constancias de ejecución del contrato a través de medios electrónicos.
13. Tramitar la expedición, en caso de que le aplique, la factura electrónica validada previamente por la DIAN, como requisito necesario para el pago de los bienes y/o servicios contratados, conforme con las disposiciones señaladas en el Decreto No. 358 del 5 de marzo de 2020, en concordancia, con lo dispuesto en la Resolución No. 000042 del 5 de mayo de 2020.
14. Dar estricto cumplimiento al Manual de Contratación del Ministerio del Trabajo, en los asuntos que le aplique y se relacionen con la ejecución del contrato.
15. Participar en las capacitaciones relacionadas con el Código de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción convocado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así mismo, asistir a reuniones, talleres y demás que le indique el supervisor y se relacionen con el objeto del contrato.
16. Publicar en la página de la Función Pública la Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflicto de Intereses en los términos y plazos señalados.
17. Las demás que por la naturaleza del contrato le sean asignadas por el supervisor y tengan relación con el objeto.


 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 8 de 19

2.4. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

1. Elaborar el plan de trabajo para el desarrollo del contrato que incluya el correspondiente cronograma.
2. Apoyar técnicamente la proyección del acto administrativo para el Reconocimiento de las Unidades de Normalización de Competencias para la aprobación de las Normas de Competencia, en articulación y conceptualización técnica con los demás componentes del SNC.
3. Apoyar técnicamente la definición de los criterios de calidad que permitan orientar el diseño, ajuste, vigencia y actualización de las Normas de Competencia, en articulación y conceptualización técnica con los demás componentes del SNC.
4. Apoyar técnicamente la gestión necesaria para el adecuado cumplimiento de las funciones de la Secretaría Técnica del Subsistema de Normalización de Competencias (SSNC) a cargo de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo
5. Presentar una propuesta de lineamientos técnicos para desarrollar la ruta de proceso y la metodología para la elaboración de Normas de Competencia, con el fin de mantener unidad conceptual, técnica y metodológica en los procedimientos, en articulación y conceptualización técnica con los demás componentes del SNC.
6. Presentar una propuesta de caja de herramientas que permita la implementación de los lineamientos técnicos y normativos del subsistema de normalización de competencias a los actores involucrados, en articulación y conceptualización técnica con los demás componentes del SNC.
7. Proponer lineamientos técnicos necesarios para estructurar y ejecutar el proceso de normalización y su producto, que incluya los criterios de calidad contemplados en el artículo 2.2.6.10.3.12. del Decreto 945 de 2022, en articulación y conceptualización técnica con los demás componentes del SNC.
8. Presentar una propuesta técnica para verificar el cumplimiento de los criterios de calidad con base en los indicadores y procedimientos que se establezcan, en articulación y conceptualización técnica con los demás componentes del SNC.
9. A partir de la identificación y monitoreo de ocupaciones que realice la Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral, proponer una estrategia para la movilidad laboral de las mujeres rurales o sectores priorizados, mediante la normalización de competencias, en articulación y conceptualización técnica con los demás componentes del SNC.
10. Asistir a todas las reuniones que se le convoquen relacionadas con la correcta ejecución del contrato y asuntos competencia de la DMFT.
11. Brindar lineamientos técnicos sobre las iniciativas, proyectos y programas que se desarrollen en el Ministerio del Trabajo sobre asuntos competencia de la DMFT, en articulación y conceptualización técnica con los demás componentes del SNC.
12. Cargar mensualmente en la carpeta compartida de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, los informes y documentos soporte relacionados con el desarrollo del objeto y obligaciones contractuales.

2.4.1 ENTREGABLES:

N/A

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 9 de 19

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.
5. Adelantar gestiones necesarias para el reconocimiento y cobro de las sanciones pecuniarias y las garantías a que hubiere lugar, previo aviso oportuno del supervisor, sobre la ocurrencia de hechos constitutivos de mora o incumplimiento.
6. Reconocer y pagar de conformidad con las normas que regulen la materia, los viáticos y pasajes al /la contratista, cuando se ordene su desplazamiento fuera del lugar de ejecución, para lo cual, el supervisor debe tramitar con la debida antelación al desplazamiento las autorizaciones, reconocimientos y pagos a que hubiere lugar.
7. Adelantar las acciones conducentes a obtener la indemnización al Ministerio por los daños que sufra en el desarrollo o con ocasión del contrato.
8. Las demás que se deriven del objeto contractual.

2.6. LUGAR DE CUMPLIMIENTO Y DOMICILIO CONTRACTUAL

El domicilio contractual y el lugar de ejecución del contrato será Bogotá D.C., con la posibilidad de realizar los desplazamientos a las diferentes sedes y/o Direcciones Territoriales que sean necesarios y que así se requiera para la ejecución del objeto del presente contrato.


2.7. PLAZO DE EJECUCIÓN

El plazo de ejecución del contrato es de **ONCE (11) MESES** sin que exceda el **31 de diciembre de 2023**, término contado a partir de la aprobación de la garantía, previo registro presupuestal y perfeccionamiento y legalización. Este plazo se estima conforme la planeación hecha por esta área, sin embargo, este puede ser modificado de acuerdo con el momento en que el Grupo de Gestión Contractual pueda realizar el trámite.

3. MODALIDAD DE SELECCIÓN Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Para la selección del Contratista, se tiene en cuenta lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, en particular lo establecido en el numeral 3° del Artículo 32, que señala:

“Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 10 de 19

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.”.

En concordancia con lo anterior, se sigue lo establecido en la Ley 1150 de 2007, artículo 2º, Numeral 4º, literal h) que establece como causal de contratación directa *la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales.*

A su vez se debe tener en cuenta lo señalado en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto No. 1082 de 2015, que prevé:

“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.”

En el mismo sentido el artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015 indica que los contratos de prestación de servicios con personas naturales o jurídicas, sólo se podrán celebrar:

“(…) cuando no exista personal de planta con capacidad para realizar las actividades que se contratarán. Se entiende que no existe personal de planta en el respectivo organismo, entidad, ente público o persona jurídica, es imposible atender la actividad con personal de planta, porque de acuerdo con los manuales específicos, no existe personal que pueda desarrollar la actividad para la cual se requiere contratar la prestación del servicio.


“(…) cuando el desarrollo de la actividad requiere un grado de especialización que implica la contratación del servicio.

“(…) cuando, aun existiendo personal en la planta, éste no sea suficiente.

La inexistencia de personal suficiente deberá acreditarse por el jefe del respectivo organismo.

Tampoco se podrán celebrar estos contratos cuando existan relaciones contractuales vigentes con objeto igual al del contrato que se pretende suscribir, salvo autorización expresa del jefe del respectivo órgano, ente o entidad contratante. Esta autorización estará precedida de la sustentación sobre las especiales características y necesidades técnicas de las contrataciones a realizar.

4. VALOR DEL CONTRATO

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 11 de 19

El valor del contrato se estima en hasta **OCHENTA Y SIETE MILLONES QUINIENTOS VEINTICUATRO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$87.524.250) MDA. CTE. LEGAL** 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.

El valor estimado del contrato es la suma del valor total por concepto de honorarios. A su vez el valor total por concepto de honorarios es el producto del valor de los honorarios mensuales y del plazo de ejecución del contrato, establecido en atención al mercado laboral y al presupuesto utilizado en contratos de similares características, así como los descuentos y retenciones que se deben realizar al contratista en virtud de la Ley 1429 de 2010.

En el evento de autorizarse gastos de desplazamiento al contratista, se pagarán acorde con la resolución que los regula y sin que ello implique que hacen parte de los honorarios pactados.

4.1. IMPUTACIÓN PRESUPUESTAL

El Ministerio del Trabajo pagará al(a) Contratista el valor del presente contrato con cargo al certificado de disponibilidad presupuestal No. **5123** de fecha 5 de enero de 2023, por valor de **OCHENTA Y OCHO MILLONES DE PESOS (\$88.000.000) MDA. CTE. LEGAL** expedido por el Coordinador del Grupo de Presupuesto del MINISTERIO

USO PRESUPUESTAL: A-02-02-02-008-003-09


CÓDIGO BPIN: 2018011000109

4.2. FORMA DE PAGO

El valor del contrato se pagará en mensualidades vencidas, iguales y sucesivas por valor de **SIETE MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS (\$7.956.750) MDA. CTE. LEGAL** incluidos todos los impuestos a que haya lugar, y/o proporcionalmente a los días en que efectivamente se preste el servicio, contados a partir de la fecha de perfeccionamiento y legalización del contrato, contra presentación del informe de gestión y certificación de la correcta prestación del servicio por parte del Supervisor.

Para el pago el contratista debe presentar: Factura o solicitud de pago conforme al Estatuto Tributario con los respectivos soportes. Si el contratista está obligado a facturar electrónicamente, en cumplimiento de la Directiva Presidencial No. 9 del 11 de septiembre de 2020, debe presentar la factura electrónica validada previamente por la DIAN, conforme con las disposiciones señaladas en el Decreto 358 del 5 de marzo de 2020, en concordancia con lo dispuesto en la Resolución No. 42 del 5 de mayo de 2020.

Los pagos enunciados incluyen los impuestos a que haya lugar y se realizarán previo certificado de recibo a satisfacción de servicios por parte del Supervisor del contrato, presentación de informe de las actividades desarrolladas y cumplimiento en el pago de los aportes al sistema general de seguridad social en salud y pensión y ARL al tenor de la normatividad vigente.

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 12 de 19

PARÁGRAFO PRIMERO: Toda vez que el valor a pagar está establecido en mensualidades, para el cálculo de la cantidad de los días de la fracción de mes y consecuentemente el valor, este se hará sobre mensualidades de 30 días.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los pagos a que se refiere la presente cláusula quedarán sujetos al Programa Anual Mensualizado de Caja PAC y se realizarán a través de la Tesorería del Ministerio del Trabajo.

EL MINISTERIO no asume responsabilidad alguna por la demora que pueda presentarse en dichos pagos, y por lo tanto, EL CONTRATISTA cumplirá con sus obligaciones y no podrá aducir como justificación alguna para su no realización, demora en el pago.

PARÁGRAFO TERCERO: EL MINISTERIO hará las retenciones a que haya lugar sobre el pago, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO CUARTO: Los servicios se prestarán y pagarán hasta concurrencia de los recursos que por este contrato se apropien.

PARÁGRAFO QUINTO: En caso de terminación anticipada solo habrá lugar al pago de los servicios efectivamente prestados, liquidados en forma proporcional a los servicios realizados de conformidad con el parágrafo primero.


4.3. PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

La presente contratación se encuentra reportada en el Plan de Adquisición de Bienes y Servicios y Obras.

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
80101504	Prestar servicios profesionales a la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo apoyando a fin de generar lineamientos técnicos para la ejecución del Subsistema de Normalización de Competencias, conforme a lo dispuesto en el Decreto 945 de 2022.	enero 2023	enero 2023	11 meses	CCE- 16	Presupuesto Nacional	\$87.524.250

¿Existen vigencias futuras?

Si ☐ No ☒

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 13 de 19

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 2.2.1.2.1.4.1 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 y experiencia para ejecutar el objeto contractual.

De conformidad con lo anterior, una vez revisada la hoja de vida junto con el análisis técnico de las competencias académicas del futuro Contratista, se concluye que tiene la capacidad para ejecutar el objeto de la presente contratación, ya que tiene los estudios profesionales y cuenta con la experiencia necesaria para impulsar y llevar a cabo el proyecto “FORTALECIMIENTO DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD Y MOVILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES NACIONAL.”

PERFIL DEL CONTRATISTA Y ESTUDIO DEL SECTOR

En consideración al objeto del contrato y las actividades a desarrollar, se requiere que el contratista cumpla las siguientes condiciones:

Perfil Académico: Título profesional con especialización.


Experiencia: De 8 a 10 años

De manera que los factores de selección del contratista son la capacidad de ejecutar el objeto del contrato, la idoneidad y la experiencia de este, directamente relacionada con el objeto contractual, por lo que responde a las necesidades de esta área y permite el cumplimiento del objeto que se solicita.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en la Tabla de Honorarios que se encuentra vigente y fue expedida por el Ministerio del Trabajo.

6. ANALISIS DE RIESGOS DEL CONTRATO

EL MINISTERIO debe "incluir la estimación, tipificación y asignación de los riesgos previsibles involucrados en la contratación" en los pliegos de condiciones o su equivalente. (Art. 4°.- Ley 1150 de 2007).

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 14 de 19

Por su parte, el artículo 2.2.1.1.3.1 del Decreto 1082 de 2015, define el Riesgo, como: “(...) *un evento que puede generar efectos adversos y de distinta magnitud en el logro de los objetivos del Proceso de Contratación o en la ejecución de un Contrato y/o convenio*”.

Atendiendo las Directrices de Colombia Compra Eficiente, en el análisis previsible de posibles riesgos en la presente contratación, se tienen los siguientes:

- Eventos que pueden alterar la ejecución del contrato y/o convenio;
- Eventos que pueden alterar el equilibrio económico del contrato y/o convenio;
- La eficacia del Proceso de Contratación, es decir que EL MINISTERIO pueda satisfacer la necesidad que motivó el proceso de contratación; y
- La reputación y legitimidad de la Entidad encargada de ejecutar el objeto contractual.

De acuerdo con lo anterior, y atendiendo la matriz de riesgos presentada por Colombia Compra Eficiente, se presenta el análisis de riesgos para el presente proceso, así:


MATRIZ DE RIESGOS

De conformidad con el artículo 4 de la Ley 1150 de 2007 y el numeral 6 del artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, se identifican los siguientes riesgos asociados al proceso de contratación.

Para efectos de realizar el análisis del riesgo, se invita a consultar el Manual para la Identificación y Cobertura del Riesgo en los procesos de contratación, adoptado por Colombia Compra Eficiente, a través del link <http://www.colombiacompra.gov.co/manuales-guias-y-pliegos-tipo/manuales-y-guias>

El Ministerio del Trabajo, identificó para el presente proceso de contratación los riesgos que se relacionan en la siguiente tabla, sin embargo, la Dependencia podrá incluir riesgos que considere necesarios en el marco de la ejecución del objeto contractual.


MATRIZ DE RIESGOS										
No.	Clase	Fuente	Etapas	Tipo	DESCRIPCIÓN (Qué puede pasar y cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría
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

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN		Código: GC-F-06
			Versión: 18.0
			Fecha: Diciembre 27 de 2022
			Página 15 de 19

MATRIZ DE RIESGOS										
No.	Clase	Fuente	Etapas	Tipo	DESCRIPCIÓN (Qué puede pasar y cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría
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	Externo	Ejecución	Operacional	Ocurre cuando se presentan retrasos o incumplimientos en la entrega de los informes y/o productos a cargo del contratista, con ocasión de la ejecución del contrato.	Afectación de la ejecución del contrato, satisfacción de la necesidad y posible incumplimiento de las obligaciones y actividades pactadas en el contrato.	Posible 3	Mayor 4	7	Riesgo Alto
6	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
7	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	ENTIDAD	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	ENTIDAD	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.

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN		Código: GC-F-06
			Versión: 18.0
			Fecha: Diciembre 27 de 2022
			Página 16 de 19


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?
4	CONTRATISTA	Reporte al Administrador del SECOP II, y dejar evidencia de la interrupción del servicio.	Raro 1	Insignificante 1	2	Riesgo Bajo	No	Grupo de Gestión Contractual	Revisando la Página de SECOP II para el cargue de la información	Cada vez que hay que publicar actos administrativos de contratación
5	CONTRATISTA	Seguimiento y verificación del cumplimiento de las obligaciones pactadas en el contrato.	Raro 1	Insignificante 1	2	Riesgo Bajo	No	Supervisor del contrato	A través de la verificación de cumplimiento de las obligaciones del contratista, en los plazos establecidos en el contrato.	Permanente y previo a la expedición del recibo a satisfacción.
6	ENTIDAD	Revisión y aprobación oportuna de la documentación inherente a los productos e informes del contrato.	Raro 1	Insignificante 1	2	Riesgo Bajo	No	Supervisor del contrato	Cumplir con lo dispuesto en el Manual de Contratación y Supervisión, realizado oportunamente el seguimiento y supervisión, previa a la recepción de los productos y/o informes.	Conforme a los plazos contractuales.
7	ENTIDAD	Verificación del valor total del contrato y/o sus adiciones en valor, de manera previa a la expedición del registro presupuestal.	Raro 1	Menor 2	2	Riesgo Bajo	No	Subdirección Administrativa y Financiera – Grupo de Contabilidad	En el momento de expedir el registro presupuestal al contrato y/o sus adiciones en valor, verificar que los valores correspondan a los del registro presupuestal.	Cada vez que se expide registro presupuestal a un contrato y/o adición.

7. GARANTÍAS

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015, el CONTRATISTA garantizará el cumplimiento de las obligaciones surgidas a favor del Ministerio, con ocasión de la ejecución del contrato y de su liquidación, a través de cualquiera de los mecanismos de cobertura del riesgo señalados en el art. 2.2.1.2.3.1.2, del decreto antes mencionado, ya sea por contrato de seguro contenido en una póliza, patrimonio autónomo o garantía bancaria.

De acuerdo con el análisis de riesgo contenido en el numeral 6, se considera pertinente la exigencia de siguientes garantías, teniendo en cuenta el objeto del contrato a suscribir, atendiendo a la naturaleza del mismo, a la cuantía y la especificidad de las obligaciones que contendría, se requiere de un tercero garante, quien asumiría los posibles riesgos derivados de la ejecución de éste, blindando al Ministerio, respecto de afectaciones por incumplimiento total o parcial, legal o contractual del objeto y/o de los compromisos pactados.

AMPARO	%	SOBRE EL VALOR	VIGENCIA
Cumplimiento	25	Del contrato y/o convenio	Término de ejecución del contrato y/o convenio y seis (06) meses más
Calidad	25	Del contrato y/o convenio	Término de ejecución del contrato y/o convenio y seis (06) meses más

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 17 de 19

El contratista deberá cargar directamente en la plataforma SECOP II, las condiciones e identificación del mecanismo de cobertura del riesgo, para revisión y aprobación por parte del Ministerio en esa plataforma.

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 estará a cargo de un **Profesional Especializado** que está siendo desempeñado actualmente por la Dra. **CLAUDIA IBÁÑEZ**, o a quien designe el ordenador del gasto.

Como RESPONSABLE DE ÁREA, DIRECTOR, SUBDIRECTOR O JEFE DE OFICINA, certifico que he notificado al funcionario de la designación que como Supervisor del Contrato de Prestación de Servicios le hará el Ordenador del Gasto y de que en tal calidad, es el responsable de dar inicio a la ejecución del contrato, dejando evidencia del mismo en la Plataforma SECOP II y las demás que prevé la Ley 1474 de 2011.

DIRECTORA DE MOVILIDAD Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	FIRMA:  JUDY CALDAS MERA Cargo: Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo
--	--

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 18 de 19


ANEXO 1 - ESPECIFICACIONES DE EXPERIENCIA

En el presente proceso de contratación aplica la experiencia requerida por el área solicitante (numeral 5.1), de acuerdo con lo establecido en la Resolución vigente para la fecha de elaboración del presente estudio, con lo cual cumple **LUIS GUILLERMO GUERRERO CALDERÓN**, identificado con la cédula de ciudadanía N° **93.398.380** de Ibagué, conforme al siguiente detalle:

1.1 Experiencia Profesional:

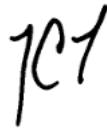
EMPRESA O ENTIDAD	PERIODO LABORADO						Tiempo Laborado		
	Ingreso			Retiro			Años	Meses	Días
	dd	mm	aaaa	dd	mm	aaaa			
MINISTERIO DEL TRABAJO	14	1	2022	31	12	2022	0	11	18
SENA TOLIMA	17	1	2022	16	12	2022	0	11	0
MINISTERIO DEL TRABAJO	14	9	2021	23	12	2021	0	3	10
SWISS CONTACT	1	1	2012	21	8	2020	8	7	21
SENA DISTRITO CAPITAL	1	2	2021	23	12	2021	0	10	23
SENA DISTRITO CAPITAL	23	1	2006	1	5	2012	6	3	9
INSTITUTO SAN PABLO APOSTOL	1	1	2007	31	12	2009	3	0	1
JUAN BOSCO OBRERO	30	1	2006	30	12	2006	0	11	1
MINISTERIO DEL INTERIOR Y DE JUSTICIA	3	1	2005	4	10	2005	0	9	2
GRANJA BUENOS AIRES	12	8	2004	30	12	2004	0	4	19
CENTRO DE PRODUCTIVIDAD DEL TOLIMA	19	6	2000	8	9	2004	4	2	20
							21	71	124
							0	6,25000	4,13333
TOTAL							27	3	4

1.2. Experiencia relacionada: _

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS DE CONTRATACIÓN DIRECTA, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES O DE APOYO A LA GESTIÓN	Código: GC-F-06
		Versión: 18.0
		Fecha: Diciembre 27 de 2022
		Página 19 de 19

N/A

Esta experiencia se tuvo en cuenta para la fijación de los honorarios conforme lo preceptúa la Resolución vigente para la fecha de elaboración del presente estudio.

DIRECTORA DE MOVILIDAD Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	FIRMA:  JUDY CALDAS MERA Cargo: Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo
--	--

Elaboró: R. Baquero Profesional Especializado Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo
 Revisó y Aprobó: Judy C. Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo