PROCESO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
NOMBRE DEL FORMATO					
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	X	Pública Clasificada		Pública Reservada	

PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN ACTIVIDADES DIFERENTE A INSTRUCTOR

OBJETO:	PRESTAR SERVICIOS PROFESIONALES PARA APOYAR EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL ÁREA CLAVE DE TRANSPORTE, ASÍ COMO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN O REVISIÓN TÉCNICA, EN EL ÁREA O ESTRATEGIA TÉCNICA DE SU DOMINIO, EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN DEL SENA, CONFORME A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS POR LA ENTIDAD, ORIENTADO AL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS ESTABLECIDAS EN ESTE SERVICIO MISIONAL DEL SENA.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Título Universitario en el área relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de instrumentos de evaluación. Debe contar con: certificado de competencias laborales en 'Evaluar la competencia laboral según procedimiento del organismo certificador.', o la denominación que se le asigne; o con el certificado del curso de 'evaluador de competencias laborales para el área técnica de su dominio'; o participar en la sensibilización de la metodología del proceso junto con el compromiso de realizar el curso, durante la vigencia del contrato."

EXPERIENCIA RELACIONADA:	1. TRECE (13) meses de experiencia profesional como evaluador de competencias laborales, relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación. 2. Mínimo VEINTICUATRO (24) meses de experiencia profesional relacionada con la(s) función(es) productiva(s) a evaluar, / o a construir ítems e indicadores de evaluación.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de VEINTINUEVE MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA MIL PESOS M/CTE. ($29.940.000). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer y último pago proporcional a la ejecución del mismo, que se cancelará en el mes correspondiente. b) Mensualidades vencidas que se cancelarán en el mes correspondiente por valor de CUATRO MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA MIL PESOS M/CTE ($ 4.990.000), cada una.
PLAZO:	SEIS (6) meses, sin exceder el 31 de diciembre de 2026.
CDP	2026 - CENTRO
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Centro Agroindustrial y Fortalecimiento Empresarial de Casanare – Sede Yopal
SUPERVISOR:	Cerpa Ruiz. Coordinador Grupo de Formación Profesional Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas.
ORDENADOR DEL GASTO:	Directora Regional con funciones de Subdirectora de Centro.

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015, artículo 3º del Decreto 371 de 2021 y de la Ley 2013 de 2019 entorno a la integralidad de la entidad, la Coordinación de Formación Profesional Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. **Justificación de la necesidad de la contratación:**

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, es un establecimiento público del orden Nacional y con autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo. Ofrece formación gratuita a millones

de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que enfocados en el desarrollo económico, científico y social del país, entran a fortalecer las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y mayores resultados en los diferentes mercados. Autorizada por el Estado para invertir en infraestructura necesaria para mejorar el desarrollo social y técnico de los trabajadores en las diferentes regiones, a través de formación profesional integral que logra incorporarse con las metas del Gobierno Nacional, mediante el cubrimiento de las necesidades específicas de recurso humano en las empresas, con grandes oportunidades para el desarrollo empresarial, comunitario y tecnológico.

La Entidad más querida por los colombianos funciona desde su creación en permanente alianza entre el Gobierno, los empresarios y los trabajadores, con el firme propósito de aumentar la capacidad de progreso en Colombia a través del incremento de la productividad en las empresas y regiones, sin dejar de lado la inclusión social, alineados con la política nacional: Colombia, Potencia Mundial de Vida 2022 - 2026. Por tal razón, se generan continuamente programas y proyectos de responsabilidad social, empresarial, formación, innovación, internacionalización y transferencia de conocimientos y tecnologías. El SENA impulsa el desarrollo tecnológico para que las empresas del país sean altamente productivas y competitivas en los mercados globalizados. Lo anterior, en el marco de la Ley 119 de 1994, fortaleciendo los procesos de formación profesional integral que contribuyen al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural.

Según la Visión propuesta para el año 2026, "*el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA estará a la vanguardia de la cualificación del talento humano, tanto a nivel nacional como internacional. Esto se logrará a través de la formación profesional integral, el empleo, el emprendimiento y el reconocimiento de aprendizajes previos. Nuestro objetivo es generar valor público y fortalecer la economía campesina, popular, verde y digital, siempre con un enfoque diferencial orientado a la construcción del cambio, la transformación productiva, la soberanía alimentaria y la consolidación de una paz total, materializando así la autonomía territorial, y promoviendo la justicia social, ambiental y económica*".

Por lo anterior, el Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026 SENA SEMBRANDO EL CAMBIO; POR LA INCLUSIÓN, LA SOSTENIBILIDAD Y LA SEGURIDAD HUMANA, guarda relación con las apuestas del gobierno nacional para lograr la paz total y la justicia social, cuyo plan de gobierno fue concebido con miras a desarrollar 5 grandes transformaciones: 1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental. 2. Seguridad humana y justicia social. 3. Derecho humano a la alimentación. 4. Internacionalización, transformación productiva para la vida y acción climática. 5. Convergencia regional; donde el SENA por su misionalidad y presencia a nivel nacional tiene relación con todas las trasformaciones; sin embargo, su alineación principal está con la transformación de

Seguridad Humana y Justicia Social, seguidas por las transformaciones de Seguridad Alimentaria, Transformación Productiva y la Convergencia Regional, conectadas a los actores diferenciales del cambio.

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA cuenta con 33 regionales y 118 centros de formación distribuidos en 1.102 municipios de Colombia. Entre ellos se encuentra la Regional Casanare, que opera a través del Centro Agroindustrial y de Fortalecimiento Empresarial de Casanare, con sede principal en la ciudad de Yopal y dos sedes adicionales en los municipios de Paz de Ariporo y Monterrey. Según lo establecido en el artículo 20 de la Ley 119 de 1994, las Direcciones Regionales están a cargo de un Director Regional, quien actúa como representante del Director General y tiene la responsabilidad de coordinar, administrar y garantizar la ejecución de las actividades del SENA en su jurisdicción. Por su parte, los Centros de Formación son las unidades encargadas de ofrecer servicios de formación profesional integral, servicios tecnológicos, promoción del emprendimiento, normalización y evaluación de competencias laborales, en articulación con los sectores productivos y económicos, conforme al artículo 25 del Decreto 249 de 2004.

La estructura funcional de la Regional Casanare y su Centro de Formación está diseñada para atender los 20 procesos institucionales: estratégicos, de evaluación, de soporte y misionales. Esta estructura incluye los siguientes grupos: Gestión del Talento Humano (Resolución 85-000376 de 2024), Apoyo Administrativo Mixto (Resolución 85-000008 de 2024), Oficina Regional de la Agencia Pública de Empleo (Resolución 85-000003 de 2024), Formación Profesional Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas (Resolución 85-000559 de 2024), y el Equipo de Coordinaciones Académicas (Resolución 85-000025 de 2024). En total, la regional y centro cuenta con 67 funcionarios: 41 instructores, 24 administrativos y 2 trabajadores oficiales.

La Regional Casanare, en cumplimiento de la misión institucional del SENA, orienta su objetivo general al fortalecimiento del trabajo en equipo y a la capacitación en áreas estratégicas para la región. A través de programas de formación diseñados para mejorar la calidad de vida de la población, se promueve el desarrollo sostenible, productivo y competitivo, consolidando la confianza de la comunidad en las instituciones mediante procesos respaldados por ciudadanos tolerantes, respetuosos y con sentido de pertenencia, así mismo, se orienta a la gestión de emprendimiento y empresarismo, gestión de empleo, análisis ocupacional y empleabilidad como procesos misionales, y en procesos estratégicos como Relacionamiento con la ciudadanía, la empresa y actores internacionales, direccionamiento estratégico; procesos de soporte como gestión documental, de comunicaciones, contractual, entre otros, a cargo de la Coordinación de Formación Profesional Integral, gestión educativa y Promoción y relaciones corporativas. La Regional brinda a la población casanareña oportunidades para mejorar su perfil laboral y productivo mediante

formación en los sectores agropecuario, industrial, comercial, de servicios, entre otros y los demás servicios que hacen parte del portafolio institucional. Este enfoque busca mejorar la empleabilidad, promover la inclusión social y aumentar la competitividad del sector productivo y del país en general. En este contexto, se han definido acciones específicas para la **Regional**, cuya ejecución está a cargo de la **Coordinación de Formación Profesional, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas**, quien articula los procedimientos de las distintas áreas del Centro y de la Regional.

Entre sus responsabilidades se encuentra la gestión educativa (procedimientos de ingreso y certificación), responder oportunamente las comunicaciones, peticiones y demás actuaciones administrativas relacionadas con las funciones asignadas al Grupo de trabajo interno de **Formación Profesional Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas** y las coordinaciones académicas. Esta coordinación también orienta la ejecución de tareas, garantiza la veracidad de los registros de información de los procesos a su cargo, y proyecta informes y documentos relacionados con el proceso misional de formación profesional integral y el **proceso estratégico de relacionamiento con la ciudadanía, el sector empresarial y actores internacionales**. Todo lo anterior permite asegurar una implementación efectiva, el cumplimiento de las metas institucionales, y la ejecución adecuada de los procesos de soporte, entre ellos, Gestión de comunicaciones, Gestión documental, Gestión contractual, programas estratégicos, indicadores, guías, y acciones de seguimiento y control. El grupo interno de trabajo lo integran ocho (8) funcionarios de planta que hacen parte de la planta de regional y centro: un (1) Coordinador, un (1) líder del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, un (1) responsable de Instancias de Concertación y Competencias Laborales, un (1) líder del programa estratégico Campesena, tres (3) profesionales y un (1) técnico que apoyan las actividades del proceso de Gestión de la Formación Profesional Integral.

Estas acciones deben ejecutarse conforme a los procedimientos establecidos, permitiendo alcanzar las metas institucionales y fortalecer la gestión en el marco de los compromisos misionales del SENA.

Al tenor de lo dispuesto en el plan de acción y la política de desconcentración, a nivel normativo, mediante Circular No. 3-2025-000233 del 24 de octubre de 2025, se establecieron lineamientos relacionados con la contratación de servicios personales 2026, indicando entre otros:

- *En el año 2026, entrarán en vigencia desde las 00:00 horas del 31 de enero, las restricciones de la Ley 996 del 24 de noviembre de 2005, "Por medio de la cual se reglamenta la elección de Presidente de la República, de conformidad con el artículo 152 literal f) de la Constitución Política de Colombia, y de acuerdo con lo establecido en el Acto Legislativo 02 de 2004, y se dictan otras disposiciones"; por ende, todas las actividades precontractuales y hasta la*

suscripción de los contratos de prestación de servicios personales que se requieran para prestar los servicios institucionales en el 2026, se deben realizar antes de esa fecha, de acuerdo con lo indicado en la Circular 3-2025-000134 del 9 de junio de 2025, en la cual, la Dirección Jurídica del SENA emitió "Lineamientos para la llegada de la Ley de garantías electorales en materia de contratación pública", y las demás que se emitan sobre el tema.

- *Los contratos de prestación de servicios personales diferentes a Instructor podrán suscribirse máximo hasta el 31 de diciembre de 2026 de conformidad con la necesidad del servicio.*
- *El valor máximo de los honorarios mensuales para los contratos de prestación de servicios de instructor y actividades diferentes a instructor, serán las establecidas en la tabla de tarifas para el 2026 que divulgará la Dirección General.*
- *Numeral 5. Contratos de prestación de servicios de apoyo administrativo o misional diferente a instructor: De conformidad con el artículo 2º - numeral 4o, literal h) de la Ley 1150 de 2007 y los artículos 2.2.1.2.1.4.9, 2.2.1.2.1.4.1 y siguientes del Decreto 1082 de 2015, la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión (administrativo o de apoyo misional diferente a instructor) se realizará mediante la modalidad de contratación directa, con la persona natural que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, debiendo cada ordenador del gasto de la Entidad, verificar la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate, sin que sea necesaria la obtención previa de varias ofertas, de lo cual debe dejar constancia por escrito.*

El proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales tiene como propósito reconocer el aprendizaje y la experiencia laboral de personas vinculadas, desempleadas o independientes, que cuenten con una experiencia mínima de seis (6) meses. Este proceso lo desarrolla un Evaluador, quien recoge evidencias de desempeño, producto y conocimiento para determinar el nivel de competencia de los candidatos (básico, intermedio o avanzado), con base en las Normas de Competencia Laboral o los esquemas de certificación. Esta labor representa beneficios significativos tanto para el trabajador como para el sector productivo.
Dado que el proceso cuenta actualmente con un solo profesional grado 2, se hace necesario contratar una (1) persona por un periodo de seis (6) meses, para ejecutar el siguiente objeto contractual: "Prestar servicios profesionales para apoyar en el desarrollo de las actividades de evaluación de competencias laborales en el área clave de TRANSPORTE, así como para la construcción de instrumentos de evaluación o revisión técnica, en el área o estrategia técnica de su dominio, en los centros de formación del SENA, conforme a los lineamientos establecidos por la Entidad, orientado al cumplimiento de las metas establecidas en este servicio misional del SENA".

La Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo – DSNFT, mediante las directrices impartidas por el SENA para la contratación de servicios personales, mediante circular 3-2026-

000280 del 11 de diciembre de 2025 emite los lineamientos y sugerencias para la contratación de servicios personales para la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, vigencia 2026, así como la circular No. 3- 2025-000251 de 2025 "Tabla de Honorarios 2026 para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión del SENA."

Para la vigencia 2026, el proceso GECCL contará con las siguientes metas, asociadas al número de personas certificadas, a la ejecución de certificatones y a la cobertura territorial, en coherencia con las líneas temáticas priorizadas y las poblaciones atendidas de la siguiente manera:

CÓDIGO REGIONAL	**NOMBRE REGIONAL**	**Certificaciones de competencias laborales expedidas para CampeSENA (A)**	**Certificaciones de competencia Laboral expedidas en Full Popular (B)**	Certificaciones expedidas en Competencias Laborales - Regular (C)	**Total Certificaciones en Competencias laborales (D)=(A+B+C)**	**Personas Certificadas de competencias laborales - CampeSENA (M)**	Personas Certificadas de competencias laborales Full Popular (N)	Personas Certificadas de competencias laborales - Regular (O)	Total Personas Certificadas en Competencias Laborales (P)=	No. Instrumentos de evaluación construidos
85	REGIONAL CASANARE	656	228	3449	4333	546	92	3000	3638	10

Debido a la naturaleza intelectual y especializada de las actividades, y ante la inexistencia de personal de planta suficiente, la contratación de servicios personales se constituye en la alternativa legal viable, conforme al artículo 32, numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que permite celebrar contratos de prestación de servicios cuando las actividades: No puedan realizarse con personal de planta, o Requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral y se celebran por el término indispensable para cumplir la necesidad.

Las actividades a ejecutar se ajustan a los lineamientos técnicos y operativos de la Circular 3-2025-000280 del 11 de diciembre de 2025, mediante la cual se establecen los lineamientos y sugerencias para la contratación de servicios personales para la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, vigencia 2026.

1. **Obligaciones Específicas:**
1. Contribuir al desarrollo de las actividades de la Evaluación de Competencias Laborales, en el marco de los proyectos establecidos en la programación anual del centro de formación, conforme con los lineamientos y la metodología definidos en el proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA.
2. Participar en la transferencia de conocimientos y reuniones del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en que se requerido.

3. Construir y entregar mínimo un proyecto de instrumentos de evaluación sobre la(s) norma(s) sectoriales de competencia laboral en la(s) que va a evaluar, o en las que tenga dominio técnico, por cada 4 meses de contrato, de acuerdo con los lineamientos y la metodología del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA. Para los evaluadores que cuenten con menos de 4 meses de contrato, deben construir ítems y/o indicadores de desempeño y producto, proporcional a los meses de contratación, en concertación con el dinamizador de instrumentos para ECCL asignado. (Ver nota 1.)
4. Contribuir al cumplimiento de las metas asociadas a los indicadores del proceso GECCL del Centro de Formación, mediante la realización de evaluaciones de competencias laborales en promedio mensual, conforme con los lineamientos de apertura definidos en el complemento a esta Circular, en articulación con las estrategias CampeSENA, Economía Popular y proyectos Regulares, durante la ejecución del contrato.
5. Participar en mesas técnicas de trabajo sobre el aseguramiento de la calidad de los ítems e indicadores de evaluación, cuando sea convocado por el grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la DSNFT.
6. Contribuir en la elaboración de informes, reportes y demás documentos relacionados con el desarrollo del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, incluyendo el análisis cualitativo de fortalezas y debilidades por proyecto evaluado, y la documentación de casos de éxito para su socialización con el dinamizador ECCL del centro de formación.
7. Informar sobre los resultados de la evaluación de competencias laborales, dentro de los 3 días hábiles siguientes a su realización y apoyar la atención de reclamaciones a que haya lugar, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el SENA.
8. Apoyar en el registro y validación de información de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el Sistema de Información DSNFT, en articulación con el apoyo administrativo, incluyendo el cargue y conformación de los expedientes con los documentos de los candidatos, cuando sea necesario.

Nota 1. Proyecto de instrumentos: estrategia nacional de producción de ítems e indicadores construidos a través de evaluadores o expertos técnicos internos o externos que buscan asegurar la fase de evaluación para promover Certificación de Competencias Laborales.

La construcción de un proyecto de instrumentos debe abordar las fases de: alistamiento, planeación, construcción, revisión técnica y metodológica, cierre y aprobación del proyecto. El tiempo estimado para la construcción de un proyecto de instrumentos es de 4 meses, para los

evaluadores con menos de 4 meses de contrato, la construcción de instrumentos es proporcional conforme a las orientaciones del dinamizador de instrumentos asignado.

Nota 2. En cuanto a la obligación No. 4. del EVALUADOR DE COMPETENCIAS LABORALES DE ECCL, el ordenador del gasto podrá establecer un número de evaluaciones diferente, según las condiciones y características identificadas en el centro de formación, en el marco de la meta y el presupuesto asignado al centro de formación, garantizando que, con el presupuesto anual asignado al centro de formación para tal fin, se cumpla la meta para el 2026.

Nota 3. Para proyectos especiales de ECCL autorizados por la DSNFT en el marco de las políticas públicas relacionadas con las Economías Campesina y Popular se podrán contratar como evaluadores personas con conocimientos y experiencias ancestrales, de desarrollo de actividades de la economía popular, así como campesinos y campesinas, con una asignación mínima mensual de $4.028.000, para lo cual se podrá utilizar el formato "Plantilla Modelo de Constancia de Experiencia Laboral" GCC-PL-001 dispuesto en CompromlSO, o se podrán utilizar las "Tarifas de Honorarios Diferenciales para los Evaluadores y Expertos en la Función Productiva para Construcción de Instrumentos del Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales" de la Circular No. 3-2025-000251 "Tabla de Honorarios 2026 para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión del SENA.", del 13 de noviembre de 2025, o la que se encuentre vigente para el 2026, en caso de que tengan derecho a una remuneración mayor, para lo cual deberán cumplir los requisitos allí establecidos.

1. **Obligaciones Generales:**

A continuación, se describen las obligaciones generales para todos los contratos de prestación de servicios de los actores del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales:

1. Participar en las acciones de promoción, comunicación y divulgación de los procesos de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.
2. Dar cumplimiento a lo establecido en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol–SIGA.
3. Cumplir con la política de Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales del SENA, que comprende garantizar la integridad y confidencialidad de la información, tanto del SENA como de los aspirantes, candidatos y/o empresas que conozca en desarrollo del presente contrato, teniendo en cuenta la Ley Estatutaria 1581 de 2012 “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”, numeral 3 del artículo 24 de la Ley 1437 de 2011, y demás disposiciones sobre la materia.
4. Abstenerse de utilizar los instrumentos de evaluación construidos y demás documentación que se produzca, sin autorización del SENA quien es el titular de los derechos patrimoniales

de conformidad con el artículo 20 de la Ley 23 de 1982 “Sobre derechos de autor”, modificado por el art. 28 de la Ley 1450 de 2011, y demás disposiciones sobre la materia.

5. Atender los requerimientos del supervisor del contrato y presentar informes mensuales de la ejecución de este, así como entregar dentro del tiempo establecido por el SENA, la documentación respectiva para el pago de sus honorarios.
6. Informar por escrito sobre cualquier conflicto de interés y/o situaciones que afecten la gratuidad, imparcialidad, objetividad, transparencia y demás características y/o principios del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA y abstenerse de participar en acciones en las que se incurra en alguna de ellas, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Ética de este servicio misional y en la Ley.
7. Asegurar la gratuidad del proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales durante todas sus fases, así como dar cumplimiento a los lineamientos y directrices institucionales de este servicio misional del SENA.

Parágrafo: La cláusula penal y las multas así impuestas se harán efectivas directamente por el SENA, pudiendo acudir para el efecto entre otros a los mecanismos de compensación de las sumas adeudadas al contratista, cobro de la garantía, o a cualquier otro medio para obtener el pago, incluyendo el de la jurisdicción coactiva, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 17 de la Ley 1150 de 2007

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato por suscribir es de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión teniendo en cuenta los artículos 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, 2 – literal h) del numeral 4 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015.

De conformidad con las normas mencionadas, este contrato en ningún caso genera relación laboral ni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamente indispensable.

4. Competencias Técnicas y Personales:

La persona natural deberá ejecutar el objeto del contrato a partir de los conocimientos y experiencia relacionada descritos en el presente estudio previo, además de contar con buenas relaciones interpersonales con clientes internos y/o externos, uso eficaz de las tecnologías de la información y de la comunicación, capacidad de trabajo en equipo y liderazgo.

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será Yopal Casanare.

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:
El objeto que se requiere contratar corresponde a la prestación de servicios personales, que de conformidad con lo establecido por el artículo 32 - numeral 3 de la Ley 80 de 1993 y el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, se celebrará bajo la modalidad de Contratación Directa.

7. Justificación valor del contrato:
El valor de los honorarios se determina de acuerdo con los criterios de selección objetiva establecidos conforme a la necesidad, al objeto, las obligaciones descritas en este documento, la formación académica y la experiencia exigida para la idónea ejecución del contrato, en concordancia con el Plan de Acción de la Entidad, el presupuesto asignado a la dependencia, el Plan Anual de Adquisiciones y la tabla de honorarios vigente contenidas en la circular **3-2025-000251** del 13 de noviembre de 2025.

Para poder adelantar por parte del SENA los trámites administrativos de pago, el contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, tales como la certificación expedida por el supervisor del contrato en la que acredite el cumplimiento del objeto y obligaciones del contrato en el respectivo periodo y la cancelación de los aportes a la seguridad social como salud, pensión y riesgos laborales y demás documentos necesarios para el pago.

En caso de requerirse el desplazamiento del contratista a otras ciudades o municipios diferentes al domicilio contractual para el cumplimiento del objeto contractual, el SENA pagará los gastos que cause el desplazamiento de conformidad con lo establecido en el acto administrativo vigente.

8. Análisis de riesgos y forma de mitigarlos:
Una vez analizada la matriz de riesgos anexa a este estudio previo respecto del cumplimiento del contrato a celebrar, y en aras de salvaguardar el interés patrimonial, la Entidad solicitará al futuro contratista constituir una garantía de cumplimiento del contrato.

9. Garantías que debe asumir el contratista:
El contratista deberá constituir a su costa y a favor del SENA, una garantía de cumplimiento sobre el 10% del valor total del contrato, en los términos señalados en el decreto 1082 de 2015.

10. Supervisión:
La supervisión del contrato estará a cargo del Dinamizador proceso de Gestion de Evaluacion y Certificacion por Competencias Laborales.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del gasto, directora regional, designará uno nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se deberá realizar en la plataforma de SECOP II.

11. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI_X__ NO_____

12. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:
De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, "*por tratarse de 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, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido varias ofertas*".

13. Análisis del Sector:
De acuerdo con el artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015 y la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector G-EES-02 de Colombia Compra Eficiente, el análisis del sector en un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, depende del objeto y de las condiciones de idoneidad y experiencia que llevan a contratar a la persona natural, conforme a lo indicado en la primera parte del presente documento.

13.1 Idoneidad y experiencia.
De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por el OSMAN LEONARDO BARRERA, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD		
	FORMACIÓN ACADEMICA	
INGENIERO DE TRANSPORTE Y VIAS	**CUMPLE**	**NO CUMPLE**
	X	

EXPERIENCIA					**EXPERIENCIA RELACIONADA**	
ENTIDAD	**Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)**	**Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)**	**Meses**	**Días**	**SI**	**NO**
SENA Regional Casanare	21/02/2025	20/11/2025	9		X	
SENA Regional Casanare	05/05/2023	04/11/2023	6			
SENA Regional Casanare	01/02/2022	30/06/2022	5			

SENA Regional Casanare	01/10/2021	30/11/2021	2			
SENA Regional Casanare	24/02/2021	23/08/2021	6		X	
SENA Regional Casanare	03/12/2020	30/12/2020	0	28	X	
SENA Regional Casanare	28/02/2020	27/11/2020	9		X	
SENA Regional Casanare	07/02/2019	06/11/2019	9		X	
SENA Regional Casanare	26/01/2018	25/08/2018	7		X	
Alcaldía municipal Almeida	04/03/2017	03/08/2017	5		X	
Fundación CREAR	13/01/2016	30/05/2017				
Alcaldía municipal Almeida	09/06/2016	30/12/2016	6	22		
Gobernación de Boyacá	22/01/2014	21/09/2014	9			
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			74	28	X	

13.2 Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, debido a que desdibuja el concepto de contrato estatal, vulnera derechos laborales y el artículo 125 de la Constitución Política que exige el mérito para el ingreso y permanencia al empleo público.

El uso de la modalidad del contrato de prestación de servicios resulta adecuado si se celebra en total observancia a la normativa que la regula, en el marco de la jurisprudencia de las Altas Cortes, pero también es cierto que, a pesar de las múltiples medidas adoptadas en materia de gestión y normativas, persiste el uso de esta modalidad para cumplir funciones de carácter permanente.

Es por ello que en el mercado colombiano existen múltiples profesionales y expertos en diferentes materias que prestan sus servicios a diversas entidades y cuyo objeto y obligaciones son similares a las que aquí se pretende contratar.

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida del señor OSMAN LEONARDO BARRERA, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, la Ordenadora del gasto, Directora Regional establece que cumple con los requisitos señalados anteriormente**.**

13.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información presentada por la Contraloría General de la Republica el 18 de noviembre de 2018 en el encuentro nacional para la formalización para el empleo público, a 31 de agosto de 2022, las entidades públicas contaban con 885.740 contratos prestadores de servicios personales.

Para el presente contrato se tuvo como referente los siguientes contratos históricos de la Entidad, en los que se desarrollaron objetos y honorarios similares:

No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR.7526377 del 19 de febrero de 2025	OSMAN LEONARDO BARRERA FONSECA	Prestar temporalmente los servicios profesionales, en la evaluación y certificación de competencias laborales del sena, y construcción y revisión de instrumentos de evaluación, en las funciones productivas o áreas clave de transporte, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.	9 mees	$ 43.560.000 mensualidades de $4.840.000	Contratación Directa
CO1.PCCNTR. 6690132 del 28 de agosto del año 2024	OSMAN LEONARDO BARRERA FONSECA	Prestar temporalmente los servicios profesionales en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, y construcción y revisión de instrumentos de evaluación, en la(s) función(es) productiva(s) o área(s) clave de TRANSPORTE para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.	4 meses	$18.800.000 mensualidades de $4.700.000	Contratación Directa
CO1.PCCNTR. 5918493 del 09 de febrero de 2024.	OSMAN LEONARDO BARRERA FONSECA	Prestar temporalmente los servicios profesionales en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, y construcción y revisión de instrumentos de	6 meses	$28.200.000 mensualidades de $4.700.000	Contratación Directa

		evaluación, en la(s) función(es) productiva(s) o área(s) clave de TRANSPORTE para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.			
CO1.PCCNTR. 5574020 22 de noviembre de 2023	OSMAN LEONARDO BARRERA FONSECA	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en el área de TRANSPORTE.	1 Mes y 5 días	$4.678.333 Mensualidades de $4.010.000	Contratación Directa
CO1.PCCNTR. 4903672 26 de abril de 2023	OSMAN LEONARDO BARRERA FONSECA	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en el área de TRANSPORTE.	6 Meses	$24.060.000 Mensualidades de $4.010.000	Contratación Directa
CO1.PCCNTR.3247863 18 de enero de 2022	OSMAN LEONARDO BARRERA FONSECA	Prestar los servicios profesionales de carácter temporal para apoyar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA, en el área de TRANSPORTE (liviano).	5 Meses	$19.485.000 mensualidades	Contratación Directa
CO1.PCCNTR.2857486 del 21 de septiembre de 2021	OSMAN LEONARDO BARRERA FONSECA	Prestar los servicios Profesionales de apoyo a la gestión de carácter temporal para el proceso “Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales" en el área de Transporte Liviano, en el Centro Agroindustrial y Fortalecimiento Empresarial de Casanare.	2 Meses	$7`794.000 mensualidades	Contratación Directa

14. Decisión de contratación:

Tras revisar y validar la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP II, y verificar el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia necesarios para la prestación del servicio y la satisfacción de la necesidad reportada, se considera válida la contratación reseñada. Además, se destaca que no era necesario obtener previamente varias ofertas. Asimismo, se verificó el cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Yopal, a los

MEDINA PEÑA JOHANA ASTRID

Firmado digitalmente por MEDINA PEÑA JOHANA ASTRID
Fecha: 2026.01.20 10:48:43 -05'00'

JOHANA ASTRID MEDINA PEÑA

Directora Regional Casanare con funciones de Subdirectora de Centro

Vo. Bo. Jurídico: Dorian Alfany Márquez Estrada - Abogada Unidad de Contratación

Responsable: Levis Cerpa Ruiz. Coordinador de Formación Profesional Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas

Proyectó: Diana Rocío Fernández Diaz. Profesional G2.

MATRIZ DE RIESGOS PARA LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y APOYO A LA GESTIÓN / LITERAL H) DEL NUMERAL 4 DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 1150 DE 2007 & ARTÍCULO 2.2.1.1.2.1.1. DECRETO 1082 DE 2015																						
No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría	¿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	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
1	General	Interno	Planeación / Contratación	Legal y Operacional	Inobservancia de los requisitos legales exigidos para la celebración del contrato, o revisión incompleta y/o errónea de los documentos que soportan el proceso precontractual.	Celebración indebida de contratos sin el lleno de los requisitos legales, retraso en la contratación del servicio, posible necesidad de repetir actuaciones administrativas y afectación al cumplimiento de las metas e indicadores institucionales.	3	5	8	Riesgo extremo	SENA	Verificar el cumplimiento de los requisitos legales y de idoneidad antes de la suscripción del contrato, mediante la Lista de Chequeo de Verificación de Documentos para Contratos de Prestación de Servicios, garantizando la validación integral de la documentación, formación y experiencia del contratista conforme a la normativa vigente y perfil requerido.	1	4	5	Riesgo medio	No	Coordinadores del área que presenta la necesidad y Área Jurídica de la Regional.	Desde la revisión de los documentos establecidos en la Lista de Chequeo de Verificación de Documentos para Contratos de Prestación de Servicios, previo a la suscripción del contrato (sin fecha estimada fija).	Con la suscripción del contrato, momento en el cual la Entidad ha verificado el cumplimiento de todos los requisitos legales y de idoneidad establecidos para el proceso contractual.	A través de la revisión y validación de la información y documentos cargados en la plataforma SECOP II, verificando que correspondan con los soportes revisados y aprobados en la etapa precontractual, antes de la publicación y suscripción del contrato.	Durante la etapa precontractual de cada proceso de contratación
2	Específico	Interno	Contratación	Operacional y Financiero	Demora en la expedición del registro presupuestal (R.P.) como requisito previo para la ejecución del contrato, ocasionada por retrasos en los trámites internos o en la coordinación entre las áreas responsables del proceso contractual y presupuestal.	Retraso en el inicio de la ejecución del contrato, afectación al cumplimiento del cronograma previsto y posible reprogramación de las actividades planeadas.	3	3	6	Riesgo medio	SENA	Realizar seguimiento permanente a los expedientes contractuales en trámite de registro presupuestal, coordinando con el de Presupuesto para garantizar la oportuna expedición del R.P. antes del inicio de la ejecución contractual.	2	2	4	Riesgo bajo	No	Área de Contratación y Presupuesto	Desde la radicación de los documentos requeridos para la solicitud del registro presupuestal ante el área de presupuesto.	Con la expedición y registro del respectivo certificado presupuestal en el sistema, previo a la suscripción del acta de inicio.	Mediante la verificación y control del estado de los expedientes en trámite de registro presupuestal, a través de reportes internos y comunicaciones entre las dependencias involucradas.	Durante la etapa precontractual y hasta la obtención del registro presupuestal requerido para la ejecución del contrato.

3	Específico	Externo / Interno	Ejecución	Operacional y Regulatorio	Posible incumplimiento parcial o incorrecto del objeto contractual o de las obligaciones pactadas, originado por deficiencias en la ejecución del servicio, falta de compromiso del contratista o ausencia de seguimiento oportuno por parte de la supervisión.	Afectación en la satisfacción de la necesidad institucional, incumplimiento de metas y cronogramas, pérdida de confianza en la gestión contractual y posible imposición de sanciones o aplicación de cláusulas excepcionales.	3	4	**7**	Riesgo Alto	Contratista/SENA	Realizar seguimiento permanente a la ejecución del contrato mediante la revisión de entregables, visitas de verificación, control de cumplimiento de cronogramas y aplicación de los procedimientos y sanciones establecidos en la normatividad vigente (Ley 80 de 1993, Ley 1474 de 2011 y Decreto 1082 de 2015) en caso de evidenciar incumplimiento.	2	3	**5**	Riesgo Medio	No	Supervisor del contrato	Desde el inicio de la ejecución contractual y la suscripción del acta de inicio.	Con la finalización del plazo contractual y la verificación del cumplimiento total del objeto y obligaciones establecidas.	Mediante la revisión de informes de actividades presentados por el contratista, visitas de verificación, comunicaciones internas y control documentado de los resultados de la supervisión.	De manera mensual, durante toda la ejecución contractual y previo a la aprobación de los informes para trámite de pago.
4	Específico	Interno	Ejecución	Operacional y Regulatorio	Deficiente calidad del servicio prestado, debido a una ejecución inadecuada de las actividades contratadas o a la falta de control y seguimiento oportuno durante la ejecución del contrato.	Retrasos en el desarrollo de las actividades, reprocesos administrativos, afectación en la calidad del servicio institucional, demoras en la presentación de informes y posibles reclamaciones por parte de la Entidad.	3	4	**7**	Alto	Contratista/SENA	Fortalecer el seguimiento a las actividades ejecutadas por el contratista mediante supervisión permanente, revisión de informes mensuales y verificación del cumplimiento de las obligaciones contractuales frente al objeto pactado.	2	3	**5**	Riesgo Medio	No	Supervisor del contrato.	Desde el inicio de la ejecución contractual y la suscripción del acta de inicio.	Con la finalización del plazo contractual y la verificación del cumplimiento total del objeto y obligaciones establecidas.	Mediante la revisión de informes de actividades presentados por el contratista, visitas de verificación, comunicaciones internas y control documentado de los resultados de la supervisión.	De manera mensual, durante toda la ejecución contractual y previo a la aprobación de los informes para trámite de pago.
5	Específico	Interno	Ejecución	Operacional y Regulatorio	Prestación del servicio por fuera del objeto contractual o de las obligaciones pactadas, debido a la ejecución de actividades no autorizadas o no formalizadas mediante el correspondiente trámite contractual, como adiciones, modificaciones o nuevos contratos, lo que puede generar incumplimientos normativos o afectaciones en la gestión administrativa.	Prestación irregular del servicio sin la formalidad requerida por la ley, afectación al cumplimiento del objeto contractual, posible desconocimiento del principio de planeación y riesgo de observaciones por parte de los entes de control.	2	3	**5**	Riesgo Medio	Contratista/SENA	Verificar que toda instrucción o requerimiento adicional al contratista esté debidamente formalizada mediante documento contractual (adición o modificación). El supervisor debe abstenerse de autorizar la ejecución de actividades por fuera del objeto o de las obligaciones pactadas y asegurar que el contratista actúe únicamente conforme a lo establecido en el contrato.	1	2	**3**	Riesgo bajo	No	Supervisor del contrato.	Desde el inicio de la ejecución contractual y la suscripción del acta de inicio.	Con la finalización del plazo contractual y la verificación del cumplimiento total del objeto y obligaciones establecidas.	Mediante la revisión de los informes de supervisión, control de las actividades desarrolladas frente al objeto contractual y validación de las comunicaciones e instrucciones emitidas durante la ejecución.	De manera continua durante la ejecución del contrato y en cada informe mensual de supervisión.

6	General	Interno	Ejecución	Operacional y Regulatorio	Uso inadecuado o divulgación no autorizada de la información institucional administrada por el contratista durante la ejecución del contrato, al emplearla para fines distintos al cumplimiento del objeto contractual o sin observar las políticas internas de seguridad y confidencialidad de la información del SENA.	Posibles acciones judiciales o disciplinarias, afectación a la confidencialidad y reputación institucional, pérdida o filtración de información sensible y vulneración de la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales y demás normas aplicables.	3	4	**7**	Alto	Contratista/SENA	Divulgar y socializar al contratista las políticas de seguridad de la información, confidencialidad y protección de datos personales del SENA; incluir cláusulas de confidencialidad en los contratos; y realizar seguimiento a las fuentes y medios de información que el contratista utilice durante la ejecución contractual.	1	2	**3**	Bajo	No	Supervisor del contrato/ Oficina TIC	Desde el inicio de la ejecución contractual y la suscripción del acta de inicio.	Con la finalización del contrato y la verificación de la entrega soportes documentales e información manejada por el contratista.	Mediante la supervisión de las actividades del contratista, revisión de informes, control de acceso a la información institucional y seguimiento a las comunicaciones o documentos que involucren manejo de datos o información sensible.	De forma permanente durante toda la ejecución contractual y hasta la entrega final de los productos o informes.
7	General	Externo / Interno	Ejecución	Operacional	Ocurrencia de eventos de salud, accidentes laborales o enfermedades generales que afecten la capacidad del contratista para ejecutar las actividades contratadas, pudiendo derivar en incapacidades temporales, discapacidad permanente o fallecimiento, lo que impacta la continuidad del servicio contratado.	Retraso o suspensión temporal en la ejecución del contrato, incumplimiento de las actividades programadas, afectación al cumplimiento de metas institucionales y posibles reclamaciones o acciones judiciales derivadas de la contingencia.	2	3	**5**	Medio	Contratista/SENA	Promover el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, verificando la afiliación y pago oportuno de los aportes al sistema de seguridad social integral; socializar las medidas de prevención y autocuidado, e implementar mecanismos de sustitución o reprogramación temporal de actividades en caso de incapacidad debidamente certificada.	1	2	**3**	Bajo	No	Supervisor del contrato/Equipo SST	Desde el inicio de la ejecución contractual y la suscripción del acta de inicio.	Con la finalización del plazo contractual y la verificación del cumplimiento total del objeto y obligaciones establecidas.	A través del seguimiento periódico del cumplimiento de los aportes al sistema de seguridad social, la verificación de incapacidades médicas y la supervisión del desarrollo de las actividades contractuales.	Mensualmente, con la revisión de los informes del contratista y la verificación de los soportes de seguridad social.
8	General	Externo	Ejecución	De la Naturaleza y Regulatorio	Ocurrencia de hechos imprevistos, irresistibles o ajenos a la voluntad de las partes —como desastres naturales, emergencias de salud pública, conflictos sociales, fallas en los servicios públicos o situaciones análogas— que impidan o retrasen la ejecución del contrato, generando perjuicios al contratista y afectando la continuidad del servicio contratado.	Suspensión o retraso en la ejecución del contrato, incumplimiento de actividades programadas, afectación al cumplimiento de metas institucionales y posibles reclamaciones por perjuicios derivados de la interrupción del servicio.	2	3	**5**	Medio	Contratista - SENA	Adoptar mecanismos de prevención y mitigación; establecer planes de contingencia, comunicación y coordinación entre las partes; y, en caso de ocurrencia del evento, aplicar los procedimientos legales y contractuales para restablecer el equilibrio económico del contrato.	2	2	**4**	Bajo	Sí	SENA y Contratista	Desde la suscripción del contrato y durante toda su ejecución.	Con la finalización del contrato, una vez superadas las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito.	Mediante la verificación continua de las condiciones que puedan afectar la ejecución contractual, el reporte inmediato de cualquier situación imprevista y la evaluación conjunta de las medidas adoptadas para mitigar el impacto del evento.	Durante toda la ejecución contractual, especialmente en los periodos de afectación o contingencia identificada.

9	Específico	Interno	Ejecución	Operacional	Errores u omisiones en la elaboración de las actas o cuentas de cobro por parte del contratista, ocasionados por fallas en la digitación, falta de revisión o desconocimiento de los requisitos exigidos por la Entidad, lo que genera devoluciones y demoras en su radicación.	Retraso en el trámite de pagos, incumplimiento de los plazos establecidos, afectación en la ejecución del contrato y en la programación presupuestal de la Entidad.	2	3	**5**	Riesgo Medio	Contratista	Orientar al contratista sobre los requisitos formales y contenidos exigidos para la presentación de actas e informes; realizar revisión previa de los documentos antes de su radicación y acompañar el proceso de corrección o ajuste cuando se identifiquen errores.	1	1	**2**	Riesgo Bajo	No	Supervisor del contrato	Desde el inicio de la ejecución contractual y durante el periodo de presentación de cuentas de cobro.	Con la entrega y aceptación de los documentos finales sin observaciones.	A través de la revisión y verificación de los documentos presentados por el contratista antes de su radicación, garantizando que cumplan con los requisitos establecidos por la Entidad para el trámite de pago.	Cada vez que el contratista presente actas, informes o cuentas de cobro para trámite de pago.
10	General	interno	Ejecución	Operacional y Legal	Posible terminación o liquidación anticipada del contrato, originada por el incumplimiento de las obligaciones, pérdida de confianza, causas legales, mutuo acuerdo o hechos sobrevinientes que impidan la ejecución del objeto contractual en los términos pactados.	Suspensión o interrupción de las actividades contratadas, retraso en el cumplimiento de metas institucionales, afectación de la planeación operativa y necesidad de adelantar nuevos procesos de contratación para suplir el servicio interrumpido.	2	3	**5**	Riesgo Medio	Contratista/Sena	Verificar de manera constante el cumplimiento de las obligaciones contractuales; fortalecer la comunicación entre el supervisor y el contratista; y gestionar oportunamente las acciones administrativas necesarias para prevenir la terminación anticipada o, en caso de ser inevitable, garantizar el cumplimiento de los procedimientos legales y la adecuada liquidación del contrato	1	2	**3**	Riesgo Bajo	No	Supervisor del contrato	Desde el inicio de la ejecución contractual y durante todo su desarrollo.	Con la liquidación del contrato, una vez se haya verificado el cumplimiento de todas las obligaciones.	Mediante el seguimiento periódico a la ejecución contractual, revisión de los informes del supervisor y verificación del cumplimiento de las obligaciones contractuales.	Durante toda la ejecución contractual.
11	General	interno	Liquidación	Operacional y Legal	Liquidación del contrato de manera inoportuna por falta de seguimiento a los plazos establecidos o por demoras en la entrega o revisión de documentos, lo que puede generar la pérdida de competencia de la Entidad para realizarla dentro del término legal.	Incumplimiento de las normas contractuales vigentes, posibles observaciones por parte de los entes de control y afectación en la gestión administrativa y presupuestal de la Entidad.	2	3	**5**	Riesgo Medio	SENA	Llevar control de los contratos que requieren liquidación mediante reportes periódicos; establecer alertas de vencimiento de plazos; y realizar seguimiento conjunto entre el supervisor y el área de presupuesto para asegurar que la liquidación se efectúe dentro de los términos establecidos y se libere el saldo correspondiente.	1	1	**2**	Riesgo Bajo	No	SENA	Desde el mes anterior al vencimiento del contrato, al iniciar el proceso de revisión y del balance financiero y cumplimiento de las obligaciones contractuales.	Con la suscripción del acta de liquidación bilateral o, en su defecto, con la expedición del acto administrativo de liquidación unilateral dentro de los términos legales.	Mediante la verificación de los plazos de finalización contractual, revisión del balance financiero y seguimiento al cumplimiento de las actividades y control de los reportes internos de contratos por liquidar.	Mensualmente, durante la etapa de terminación del contrato y hasta la finalización del proceso de liquidación.

MEDINA PEÑA JOHANA ASTRID

Firmado digitalmente por MEDINA PEÑA JOHANA ASTRID
Fecha: 2026.01.20 10:49:23 -05'00'

JOHANA ASTRID MEDINA PEÑA

Directora Regional Casanare con funciones de subdirectora de Centro

Responsable: Diana Rocío Fernández Díaz . Dinamizadora de Competencias Laborales

Vº Bo. Jurídico: Dorian Alfany Márquez Estrada - Profesional contratada, Abogada Unidad de Contratació

Proyectó: Diana Rocío Fernández Díaz -Profesional G02