



PROCESO		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
NOMBRE DEL FORMATO		
FORMATO ESTUDIOS PREVIOS		
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN		
Pública	<input checked="" type="checkbox"/>	Pública Clasificada
		<input type="checkbox"/>
		Pública Reservada
		<input type="checkbox"/>

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:	<p>Prestar temporalmente los servicios profesionales, en el desarrollo de las actividades de evaluación de competencias laborales en la(s) función(es) productiva(s) o área(s) clave de GESTIÓN ADMINISTRATIVA así como para la construcción de instrumentos de evaluación o revisión técnica, en el área o estrategia técnica de su dominio, en el Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca, conforme a los lineamientos establecidos por la Entidad, orientado al cumplimiento de las metas establecidas en el servicio misional del SENA.</p>
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	<p>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., de acuerdo con 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, la que se encuentre vigente para el 2026. Igualmente, 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.</p>



EXPERIENCIA RELACIONADA:	Mínimo 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. ALTERNATIVAS PARA VERIFICAR LA IDONEIDAD O EXPERIENCIA REQUERIDA DEL FUTURO CONTRATISTA: 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, por: Mínimo 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 DIECINUEVE MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y UN MIL PESOS M/CTE. (\$ 19.461.000,00). Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un (1) primer pago correspondiente al mes de febrero por valor de CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS NOVENTA Y UN MIL PESOS M/CTE. (\$4.491.000,00), b) tres (03) pagos iguales por los meses de marzo a mayo, por valor de CUATRO MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA MIL PESOS M/CTE (\$ 4.990.000,00) cada uno.
PLAZO:	Tres (3) meses y veintisiete (27) días (sin superar la vigencia 2026)
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Departamento de Arauca, Municipio de Arauca
SUPERVISOR:	Funcionario encargado de dinamizar el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial o quien designe el Subdirector del Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca.
ORDENADOR DEL GASTO:	Nestor Figueroa Cardona, Subdirector de Centro con funciones de director Regional Arauca (E).

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 Grupo de Formación Profesional Integral 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, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 119 de 1994, tiene a su cargo la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, mediante la oferta y ejecución de la Formación Profesional Integral, orientada a la incorporación y desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan



al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

Así mismo, el artículo 25 del Decreto 249 de 2004 establece que los Centros de Formación del SENA son las dependencias responsables de la prestación de los servicios de formación profesional integral, servicios tecnológicos, promoción y desarrollo del empresarismo, así como de la normalización, evaluación y certificación de competencias laborales, en articulación con el sector productivo, los entes públicos y privados y las cadenas productivas. De igual forma, dicha norma asigna a las Direcciones Regionales la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de las políticas, objetivos, planes, programas, normas y procedimientos adoptados por la Entidad, con el fin de garantizar el cumplimiento de su misión institucional.

En concordancia con lo anterior, la Ley 119 de 1994, en su artículo 2 y en los numerales 3 y 4 del artículo 3, establece como objetivos del SENA fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario urbano y rural; maximizar la cobertura y calidad de la formación; y participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social que permitan la actualización y mejoramiento permanente de la formación profesional integral, objetivos que requieren el desarrollo de acciones técnicas, operativas y especializadas.

Adicionalmente, el SENA es la entidad responsable de regular, diseñar, normalizar, evaluar y certificar las competencias laborales en Colombia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Decreto 933 de 2003, compilado en el artículo 2.2.6.3.20 del Decreto 1072 de 2015. Este proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales – ECCL constituye una herramienta estratégica para el sector productivo, en tanto permite identificar brechas de cualificación del talento humano y definir políticas y estrategias para su desarrollo y gestión.

El proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales es diseñado por la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo – DSNFT y ejecutado por los Centros de Formación del SENA a nivel nacional, bajo un enfoque incluyente y diferencial, garantizando el acceso efectivo de poblaciones diversas tales como adolescentes, personas con discapacidad, grupos étnicos y enfoque de género, entre otros, con el fin de impactar de manera pertinente la productividad, la empleabilidad y la calidad de vida, en concordancia con las dinámicas del mercado laboral.

Desde el año 2003, el SENA ha venido adelantando de manera continua la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del talento humano del país, con base en normas de competencia definidas por el sector productivo a través de las Mesas Sectoriales, permitiendo valorar conocimientos, desempeños y productos de los trabajadores, independientemente de la forma, el tiempo o el lugar en que dichos aprendizajes hayan sido adquiridos. Este proceso contribuye de manera directa al mejoramiento de la calidad, productividad y competitividad de las empresas, sectores, regiones y cadenas productivas.

Lo anterior se encuentra alineado con el Documento CONPES 3674 de 2010, el cual establece los



lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano – SFCH, definiendo como objetivo estratégico el diseño e implementación de herramientas para el reconocimiento y certificación de competencias, habilidades y conocimientos del capital humano, con el propósito de brindar señales claras al sector productivo, fortalecer la articulación del sistema de formación y fomentar la acumulación de capital humano y el aprendizaje permanente.

Así mismo, el Plan Nacional de Desarrollo 2018–2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, adoptado mediante la Ley 1955 de 2019, en su artículo 194, contempla la creación del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias como componente del Sistema Nacional de Cualificaciones – SNC, orientado al reconocimiento de los aprendizajes previos adquiridos a lo largo de la vida. En este marco, el SENA, como entidad pública certificadora de competencias laborales, debe cumplir con las condiciones y mecanismos de calidad que serán reglamentados por el Ministerio del Trabajo.

En coherencia con lo anterior, el Plan de Acción SENA 2026, como instrumento operativo del cierre del Plan Estratégico Institucional 2023–2026, prioriza el fortalecimiento de los procesos misionales asociados a la cualificación del talento humano, con énfasis en la certificación de competencias laborales, especialmente en territorios rurales, municipios PDET y poblaciones pertenecientes a las economías campesinas y populares, en coherencia con las estrategias institucionales CampeSENA y Full Popular y con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”

En este contexto, la ejecución efectiva de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales requiere la participación de evaluadores especializados, con idoneidad técnica, experiencia sectorial y acreditación conforme a la normativa vigente, quienes son responsables de aplicar instrumentos de evaluación, verificar evidencias de desempeño, conocimiento y producto, y emitir juicios técnicos objetivos que garanticen la calidad, transparencia y confiabilidad del proceso. Estas actividades demandan conocimientos específicos por norma de competencia, sectores productivos diversos y presencia territorial, lo cual no puede ser cubierto con la planta de personal existente.

Así mismo, el incremento en la demanda del servicio de certificación de competencias laborales, derivado de la implementación de políticas públicas, documentos CONPES, estrategias de inclusión productiva, reconocimiento de saberes previos y fortalecimiento del trabajo decente, hace necesario contar con talento humano externo que permita cumplir oportunamente las metas institucionales definidas para la vigencia 2026, sin afectar la continuidad ni la calidad del servicio misional.

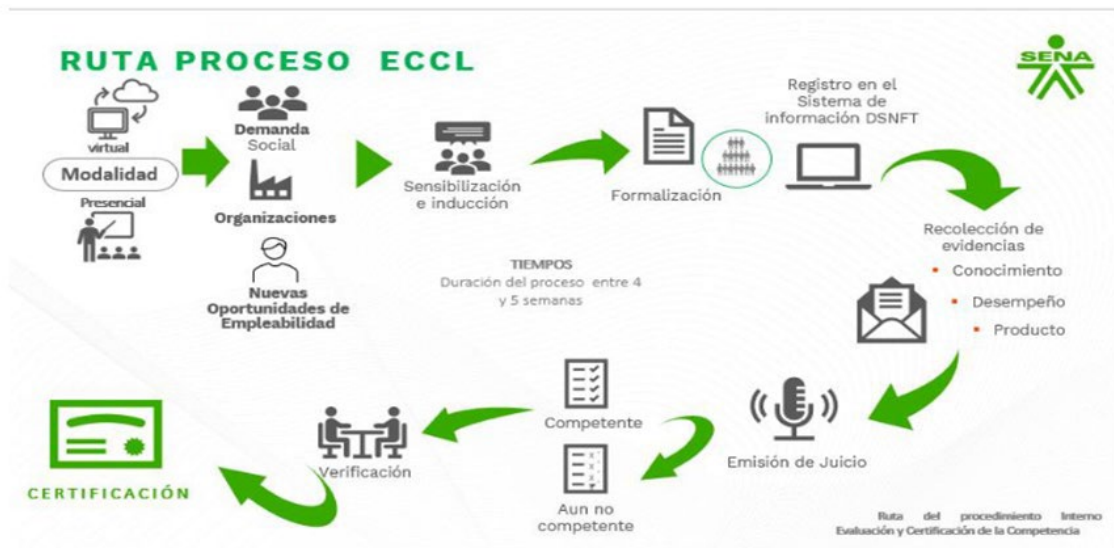
De acuerdo a la capacidad de talento humano, el proceso de Gestión de Certificación de Competencias Laborales del Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca, solo cuenta con un (01) cargo de planta: como profesional Grado 02, por lo tanto, debido a la inexistencia de personal suficiente para atender los compromisos de certificación de competencias laborales, se



hace necesario contratar una (01) persona natural, que cuente con la experiencia, idoneidad y capacidades específicas para brindar apoyo de carácter temporal durante la vigencia 2026 para realizar actividades como: Prestar temporalmente los servicios profesionales, en el desarrollo de las actividades de evaluación de competencias laborales en la(s) función(es) productiva(s) o área(s) clave de GESTIÓN ADMINISTRATIVA así como para la construcción de instrumentos de evaluación o revisión técnica, en el área o estrategia técnica de su dominio, en el Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca, conforme a los lineamientos establecidos por la Entidad, orientado al cumplimiento de las metas establecidas en el servicio misional del SENA:

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
81	REGIONAL ARAUCA	208	129	1500	1837	203	110	1500	1813	8

En este sentido, el Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca, soportado en los principios fundamentales de Equidad, imparcialidad y transparencia de este proceso, debe conformar su Equipo para la Evaluación y Certificación de las Competencias Laborales – para dar atención a los grupos de valor identificados según actividad económica propia de la región y del departamento (en coherencia a los proyectos regulares planeados) para surtir el siguiente proceso:



Fuente: Elaborado por el Grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.



Algunas de las áreas claves identificadas para el Centro corresponden a las áreas de GESTIÓN ADMINISTRATIVA sin embargo, este centro de formación no cuenta en su planta de personal con un evaluador con experiencia en estos sectores para llevar a cabo el proceso de evaluación de las normas que solicita el gremio, por lo cual es necesario contratar mediante un contrato de prestación de servicios personales a una persona natural que cuente con la idoneidad y experiencia requerida, contribuyendo de esta manera con el cumplimiento de las metas asignadas en el marco del proceso de Gestión de Certificación por Competencias Laborales para la vigencia 2026.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada al Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial del SENA regional Arauca, la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios personales con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: *“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 conocimiento especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”*.

2. 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 de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (GECCL) del Centro de Formación, mediante la realización de un promedio mensual de cuarenta y dos (42) evaluaciones de competencias



- laborales o un mínimo de treinta y cinco (35), de conformidad con los lineamientos de apertura establecidos en el complemento de la presente 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.
 9. Contribuir en la elaboración de informe cualitativo de las fortalezas y debilidades identificadas en la evaluación de competencias laborales, por proyecto evaluado.
 10. Reportar al dinamizador de ECCL – centro de formación, los casos de éxito identificados en el proceso GECCL.

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. Contribuir al cumplimiento de la meta de instrumentos de evaluación del centro de formación a través de la entrega de proyectos de instrumentos y conforme a la metodología promovida por el grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la DSNFT.

El dinamizador del proceso GECCL del centro de formación, en conjunto con el dinamizador de instrumentos de la regional, deberán acordar la entrega y el número de instrumentos a construir por parte de cada evaluador, a través de cronograma trimestral de trabajo y conforme a la meta de instrumentos concertada para la vigencia 2026.

2.1 OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATISTA:



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 contruados 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.

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 en el Departamento de Arauca, ciudad de Arauca

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.

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 de: Funcionario encargado de dinamizar el proceso de



Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial o quien designe el Subdirector del Centro de Gestión y Desarrollo Agroindustrial de Arauca.

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, Subdirector de Centro con funciones de director regional designará 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 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 la señora GERALDINE ANDREA JIMENEZ QUENZA, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD		
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.	FORMACIÓN ACADEMICA	
	CUMPLE	NO CUMPLE
	X	



ENTIDAD	EXPERIENCIA		Meses	Días	EXPERIENCIA RELACIONADA	
	Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)	Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)			SI	NO
SENA	12/02/2025	31/12/2025	10	17		X
SENA	7/02/2024	30/12/2024	10	17		X
SENA	2/02/2023	31/12/2023	8	29		X
SENA	01/11/2023	31/12/2023	3			X
SENA	24/01/2022	7/12/2022	10	13		X
SENA	18/02/2021	31/12/2021	10	11	X	
SENA	27/01/2020	31/12/2020	11	4	X	
SENA	28/01/2019	30/12/2019	10	3	X	
SENA	17/01/2018	16/12/2018	11	0	X	
FUNDACION ISO	15/01/2017	30/11/2017	10	15	X	
ITTDAR	12/01/2016	31/12/2016	11	18		X
ESE MORENO Y CLAVIJO	6/12/2016	30/12/2016		25		X
EMPLEAMOS	13/07/2015	12/11/2015	4	0		X
COMFIAR	17/02/2014	22/12/2014	10	9		X
COLEGIO GIMNASIO CAMPESTRE	03/02/2012	27/11/2013	21	24		X
					CUMPLE	NO CUMPLE
TOTAL, EXPERIENCIA			120	167	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 de la señora **GERALDINE ANDREA JIMENEZ QUENZA**, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, el subdirector de Centro con funciones de director 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:

NÚMERO Y AÑO	CONTRATISTA	OBJETO DEL CONTRATO	PLAZO	VALOR DEL CONTRATO	MODALIDAD DE SELECCIÓN
CO1.PCCNTR.7682838/ 2025	FERNEY YAMITH DELGADO PEÑALOZA	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 SECTOR ELÉCTRICO,	270 días	\$43.560.000	CONTRATACIÓN DIRECTA



NÚMERO Y AÑO	CONTRATISTA	OBJETO DEL CONTRATO	PLAZO	VALOR DEL CONTRATO	MODALIDAD DE SELECCIÓN
		LOGISTICA y TRANSPORTE, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.			
CO1.PCCNTR.7678566/2025	MILTON CARREÑO HERNANDEZ	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 GESTIÓN DOCUMENTAL y MERCADEO, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.	120 días	\$ 19.360.000	CONTRATACIÓN DIRECTA
CO1.PCCNTR.6410254/2024	RICARDO ANDRES LINARES CAICEDO	Prestar temporalmente los servicios profesionales, en la Evaluación y Certificación de	90 días	\$ 14.100.000	CONTRATACIÓN DIRECTA



NÚMERO Y AÑO	CONTRATISTA	OBJETO DEL CONTRATO	PLAZO	VALOR DEL CONTRATO	MODALIDAD DE SELECCIÓN
		Competencias Laborales del SENA, y construcción y revisión de instrumentos de evaluación, en la(s) función(es) productiva(s) o área(s) clave de CONSTRUCCIÓN E INFRAESTRUCTURA, para el cumplimiento de las metas establecidas en este proceso.			
CO1.PCCNTR.6092474/ 2024	DANEY FERNANDO BAYONA PAEZ	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 minería, para el cumplimiento de las metas	4 MES ES	DIECIOCHO MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS M/CTE. (\$18.800.000 COP)	CONTRATACIÓN DIRECTA



NÚMERO Y AÑO	CONTRATISTA	OBJETO DEL CONTRATO	PLAZO	VALOR DEL CONTRATO	MODALIDAD DE SELECCIÓN
		establecidas en este proceso			

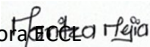
14. Decisión de contratación:

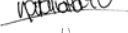
Tras revisar y validar la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP II, y verificar el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia necesarios para la prestación del servicio y la satisfacción de la necesidad reportada, se considera válida la contratación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

Asimismo, se verificó el cumplimiento de los toques, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Arauca, a los veinticuatro (24) días del mes de enero de 2026.

NESTOR EDUARDO FIGUEROA CARDONA
Subdirector (e) con funciones de Director Regional
Resolución No. 1-00331 del 23/01/2026, Acta de posesión No. 046 del 24/01/2026

Proyectó: Ruth Maritza Mejía Higuera, Técnico 02 – Dinamizador(a) 

Revisó aspectos Jurídicos: Natalia Hernandez – Abogada Gestión Contractual 

Revisó: Maria Eugenia Hoyos Arcia, Coordinadora del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto 