

EXPERIENCIA – NATURALEZA Y DOBLE FUNCIÓN

La experiencia debe ser entendida como el conocimiento del proponente derivado de su participación previa en actividades iguales o similares a las previstas en el objeto del contrato con contratantes públicos, privados, nacionales o extranjeros. La experiencia puede ser adquirida directamente de manera singularizada o en asocio con otras personas, como es el caso de los proponentes plurales, cuya experiencia no deja de ser personal, sino que, por tratarse de esquemas asociativos, se evalúa de forma proporcional a la participación de los miembros en los respectivos consorcios y/o uniones temporales.

Para este fin, la Entidad Estatal, como responsable de la estructuración de su procedimiento de selección, es autónoma para determinar los requisitos para acreditar la experiencia de acuerdo con el objeto contractual que pretende satisfacer. No obstante, en atención a lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.6.2 del Decreto 1082 de 2015, debe establecerla con sustento en el estudio del sector y sus componentes, como la identificación de riesgos, el mercado y precio del bien, obra o servicio a contratar.

AUTOCERTIFICACIÓN – Definición – Alcance

En los supuestos señalados resulta jurídicamente viable que las entidades estatales establezcan, dentro de los documentos del proceso, que la experiencia de los proponentes deba acreditarse mediante certificaciones o documentos expedidos por el tercero que recibió la obra, bien o servicio objeto de la experiencia que se pretende demostrar. Esta exigencia permite que la acreditación provenga de una fuente distinta del propio interesado y constituye un mecanismo que confiere mayor confiabilidad a la verificación del requisito de experiencia.

En este contexto, la entidad puede descartar la utilización de autocertificaciones entendidas como aquellas expedidas por el mismo proponente o su grupo empresarial para demostrar su propia experiencia, pues están no permitan obtener un grado suficiente de certeza respecto de la efectiva ejecución de las actividades que se pretenden acreditar. Al respecto, debe precisarse que la autocertificación no cuenta con una regulación normativa específica que establezca, de manera general, su procedencia, por lo que su prohibición debe analizarse en función de las reglas que regulan la acreditación de la experiencia en los documentos del proceso y de la finalidad que persigue dicho requisito.

Bajo esta premisa, teniendo en cuenta que la experiencia exigida en los procesos de contratación tiene como finalidad permitir a la entidad verificar que el proponente cuenta con el conocimiento necesario para ejecutar adecuadamente el objeto contractual, los mecanismos previstos para su acreditación deban proporcionar elementos objetivos que permitan constatar que las actividades, obras, bienes o servicios efectivamente fueron ejecutados en las condiciones exigidas por la entidad. Así, cuando la certificación proviene exclusivamente del propio proponente o de una sociedad perteneciente a su mismo grupo empresarial, puede presentarse una limitación respecto de la fuente de acreditación, particularmente cuando quien certifica coincide con quien pretende beneficiarse de la experiencia acreditada.

ACREDITACIÓN EXPERIENCIA EQUIPO DE TRABAJO – Documentos Tipo – No prohíbe certificación expedida por oferente

No existe una disposición normativa que, de manera general, prohíba que el oferente certifique la experiencia de los integrantes de su equipo de trabajo, ni que establezca que dicha certificación, por el solo hecho de ser expedida por el propio oferente, constituya una autocertificación. En consecuencia, la certificación no puede ser rechazada o desestimada únicamente por provenir del mismo oferente, pues tal circunstancia, por sí sola, no configura una causal de rechazo ni desvirtúa su aptitud como medio de acreditación.

De hecho, en los procesos de selección en los que se aplican Documentos Tipo, adoptados por la Agencia Nacional de Contratación Pública –Colombia Compra Eficiente–, se prevé expresamente que la experiencia del personal clave puede acreditarse mediante certificaciones laborales –sin que prohíba o restrinja las expedidas por el mismo oferente–, siempre que el profesional haya adquirido dicha experiencia en el marco de una relación laboral o contractual con la empresa. En ese sentido, no es posible calificar esta situación como una “autocertificación”, toda vez que lo que se acredita es la experiencia individual y verificable del profesional, y no la experiencia institucional del oferente. Resulta razonable que una empresa que ha vinculado laboral o contractualmente a un profesional certifique las actividades ejecutadas por este, en la medida en que cuenta con los elementos objetivos que le permiten dar fe de su desempeño.

EQUIPO DE TRABAJO (PERSONAL CLAVE EVALUABLE) – Reglas y mecanismos de acreditación de experiencia – Facultad verificadora – Discrecionalidad técnica y jurídica

De otro lado, en los procesos de selección en los que no resultan aplicables los Documentos Tipo, las entidades estatales conservan la potestad y discrecionalidad técnica para determinar los medios idóneos de acreditación de la experiencia del personal clave evaluable, de acuerdo con la naturaleza y complejidad del contrato. Esta facultad comprende tanto la definición de los documentos que el oferente debe aportar para demostrar la experiencia, como el momento procesal en el cual se verificará dicha información, bien sea durante el proceso de selección o en la etapa de ejecución contractual.

Con todo, para efectos de garantizar la objetividad y veracidad de la información, las entidades pueden establecer mecanismos complementarios de acreditación, como la verificación de aportes a la seguridad social, copias de contratos laborales o de prestación de servicios, o constancias de ejecución emitidas por terceros que hayan participado en el mismo proyecto. Asimismo, los certificados o documentos que acrediten la experiencia del personal clave deben contener, como mínimo, información sobre el contratante, contratista, objeto contractual, principales actividades desarrolladas, fechas de inicio y terminación, nombre y cargo de quien expide la certificación y porcentaje de dedicación.

De esta manera, la entidad no solo puede diseñar distintos medios de acreditación, sino también definir mecanismos de verificación que permitan constatar que las personas que

integran el equipo de trabajo realmente adquirieron la experiencia ofertada. Lo relevante, entonces, no es quién expide la certificación, sino que el documento cumpla con los elementos mínimos de validez y permita verificar la experiencia efectiva del profesional propuesto.

En los procesos cobijados por Documentos Tipo, Colombia Compra Eficiente ha previsto dos instrumentos que ilustran esta práctica: el Formato No. 8, "Aceptación y cumplimiento de la formación y experiencia del personal clave evaluable", mediante el cual el representante legal del oferente declara el cumplimiento de los requisitos exigidos, y el Formato No. 9, "Compromiso de acreditar la experiencia y formación adicional del personal clave evaluable", que permite que el oferente se obligue a acreditar dicha experiencia durante la ejecución contractual.

En consecuencia, esta Agencia considera que no existe una restricción normativa que prohíba que el oferente expida certificaciones respecto de la experiencia de su propio personal, siempre que se trate de experiencia efectivamente adquirida y susceptible de verificación por parte de la entidad. La responsabilidad de la entidad consiste en establecer los mecanismos de acreditación y verificación idóneos dentro de los pliegos de condiciones, de forma que se garantice la transparencia, objetividad y concurrencia de oferentes en el proceso de selección.

Bogotá D.C., 10 de septiembre de 2026

Señora
Paula Marleny Higuera Latorre
paula_latorre@yahoo.com
Bogotá D.C



Colombia Compra Eficiente
Rad No. 2_2026_09_10_009701
Anexos: No Con copia: No
Fecha: 10/09/2026 07:08:28



Concepto C-1275 de 2026

Temas: EXPERIENCIA – Concepto, Naturaleza y Acreditación / AUTOCERTIFICACIÓN – Definición – Alcance / ACREDITACIÓN EXPERIENCIA EQUIPO DE TRABAJO – Documentos Tipo – No prohíbe certificación expedida por oferente / EQUIPO DE TRABAJO (PERSONAL CLAVE EVALUABLE) – Reglas y mecanismos de acreditación de experiencia – Facultad verificadora – Discrecionalidad técnica y jurídica

Radicación: Respuesta a consultas con radicado Nos. 1_2026_08_12_010708 y 1_2026_08_13_010733

Estimada señora Higuera:

En ejercicio de la competencia otorgada por los artículos 3, numeral 5º, y 11, numeral 8º, del Decreto Ley 4170 de 2011, así como lo establecido en el artículo 4 de la Resolución 1707 de 2018 expedida por esta Entidad, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente– responde su solicitud de consulta del 12 de agosto de 2026, mediante la cual consulta lo siguiente:

“[...]

1. ¿Cuál es el alcance correcto del concepto de "autocertificación" dentro de los procesos de selección regidos por el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, y en qué se diferencia jurídicamente de la certificación de experiencia individual de un trabajador o profesional, expedida por quien actuó como su empleador o contratante real?

2. ¿Resulta jurídicamente válido que una entidad estatal califique como "autocertificación" -y en consecuencia rechace- la certificación de experiencia laboral y de las actividades desarrolladas por un integrante del personal mínimo o clave, expedida por la persona natural o jurídica

proponente (o por alguno de los integrantes de un consorcio o unión temporal) que actuó como su empleador real y verificable, en los términos señalados en el Concepto C-1266 de 2025 de esa Agencia?

3. En el caso de contratos sucesivos y recurrentes para la prestación de un mismo tipo de servicio (por ejemplo, servicios de alimentación, en los que los perfiles de personal mínimo exigido tienden a repetirse en cada vigencia), ¿es procedente que la entidad desconozca, para efectos de futuros procesos de selección, la certificación laboral expedida por el proponente que resultó adjudicatario de un proceso anterior respecto de propio personal, exigiendo que dicha experiencia sea certificada exclusivamente por un tercero ajeno a la relación laboral?

4. ¿Resultaría ajustado a derecho, como medida intermedia para dotar de mayor seguridad jurídica a este tipo de certificaciones, que la entidad exija de manera concurrente y no sustitutiva, junto con la certificación laboral expedida por el empleador, soportes objetivos adicionales tales como planillas de pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, contratos de trabajo o de prestación de servicios, u otros documentos equivalentes, en lugar de descartar por completo dicha certificación bajo el rótulo de "autocertificación"?

5. ¿Existe algún manual, guía o documento tipo de Colombia Compra Eficiente que desarrolle de manera específica el tratamiento de las certificaciones de experiencia de personal mínimo o clave expedidas por el propio proponente en calidad de empleador, y que pueda ser invocado por los proponentes ante las entidades estatales que apliquen una interpretación restrictiva del concepto de "autocertificación"?

De manera preliminar, resulta necesario acotar que esta entidad solo tiene competencia para responder consultas sobre la aplicación de normas de carácter general en materia de compras y contratación pública. En ese sentido, resolver casos particulares desborda las atribuciones asignadas por el legislador extraordinario, que no concibió a Colombia Compra Eficiente como una autoridad para solucionar problemas jurídicos particulares de todos los partícipes del sistema de compra pública. La competencia de esta entidad se fija con límites claros, con el objeto de evitar que la Agencia actúe como una instancia de validación de las actuaciones de las entidades sujetas a la Ley 80 de 1993 o de los demás participantes de la contratación pública. Esta competencia de interpretación de normas generales, por definición, no puede extenderse a la resolución de controversias, ni a brindar asesorías sobre casos puntuales.

Conforme lo expuesto, en aras de satisfacer el derecho fundamental de petición se resolverá su consulta dentro de los límites de la referida competencia consultiva, esto es, haciendo abstracción de las circunstancias particulares y concretas mencionadas en su petición, pero haciendo unas consideraciones

sobre las normas generales relacionadas con los problemas jurídicos de su consulta.

1. Problema planteado:

De acuerdo con el contenido de su solicitud, esta Agencia resolverá el siguiente problema jurídico: i) ¿Cuál es el alcance de la autocertificación en el marco de la experiencia? y ii) ¿Puede el oferente acreditar directamente la experiencia del personal clave evaluable que se encuentra vinculado a su organización?

2. Respuesta:

i. En los procesos en los que el RUP sea exigible, la experiencia se acredita, en principio, a través de este registro. No obstante, cuando se requiera verificar información adicional a la allí contenida o cuando el RUP no sea exigible, corresponde a la entidad establecer en los Documentos del Proceso los documentos o instrumentos que considere adecuados y proporcionales para acreditar la experiencia. En este marco, la entidad puede exigir que la experiencia sea demostrada mediante certificaciones o documentos expedidos por el tercero que recibió la obra, bien o servicio, como mecanismo para obtener certeza y seguridad sobre la efectiva ejecución de las actividades que se pretenden acreditar.

En este contexto, la entidad puede descartar la utilización de autocertificaciones entendidas como aquellas expedidas por el mismo proponente o su grupo empresarial para demostrar su propia experiencia, pues están no permitan obtener un grado suficiente de certeza respecto de la efectiva ejecución de las actividades que se pretenden acreditar. Al respecto, debe precisarse que la *autocertificación* no cuenta con una regulación normativa específica que establezca, de manera general, su procedencia, por lo que su prohibición debe analizarse en función de las reglas que regulan la acreditación de la experiencia en los documentos del proceso y de la finalidad que persigue dicho requisito.

Bajo esta premisa, teniendo en cuenta que la experiencia exigida en los procesos de contratación tiene como finalidad permitir a la entidad verificar que el proponente cuenta con el conocimiento necesario para ejecutar adecuadamente el objeto contractual, los mecanismos previstos para su acreditación deban proporcionar elementos objetivos que permitan constatar que las actividades, obras, bienes o servicios efectivamente fueron ejecutados

en las condiciones exigidas por la entidad. Así, cuando la certificación proviene exclusivamente del propio proponente o de una sociedad perteneciente a su mismo grupo empresarial, puede presentarse una limitación respecto de la fuente de acreditación, particularmente cuando quien certifica coincide con quien pretende beneficiarse de la experiencia acreditada.

ii. Sí. A juicio de esta Agencia, en este supuesto no se configura una *autocertificación*, pues el oferente no está acreditando su propia experiencia, sino la experiencia individual del profesional que integra el personal clave evaluable y que se encuentra vinculado laboral o contractualmente a su organización. En consecuencia, la certificación expedida por el empleador o contratante constituye un medio para acreditar las actividades efectivamente desarrolladas por el profesional durante dicha vinculación, y no una certificación de experiencia institucional del oferente.

Por tanto, la circunstancia de que el oferente expida la certificación no desvirtúa, por sí misma, su valor probatorio ni constituye una causal de rechazo, siempre que el documento permita verificar objetivamente la experiencia del profesional y contenga la información necesaria para ello. Lo relevante es que exista una relación laboral o contractual que sustente la experiencia certificada y que esta pueda ser comprobada por la entidad.

Con todo, para efectos de garantizar la objetividad y veracidad de la información, las entidades pueden establecer mecanismos complementarios de acreditación, como la verificación de aportes a la seguridad social, copias de contratos laborales o de prestación de servicios, o constancias de ejecución emitidas por terceros que hayan participado en el mismo proyecto. Asimismo, los certificados o documentos que acrediten la experiencia del personal clave deben contener, como mínimo, información sobre el contratante, contratista, objeto contractual, principales actividades desarrolladas, fechas de inicio y terminación, nombre y cargo de quien expide la certificación y porcentaje de dedicación.

3. Razones de la respuesta:

i. Para abordar el primer problema jurídico, resulta necesario, como cuestión preliminar, precisar el alcance y las características de la experiencia exigida como requisito habilitante y de escogencia en los procesos de contratación. Tal y como lo indica el *"Manual para determinar y verificar requisitos habilitantes en*

*los procesos de contratación*¹, expedido por la Agencia Nacional de Contratación Pública, la experiencia debe ser entendida como el conocimiento del proponente derivado de su participación previa en actividades iguales o similares a las previstas en el objeto del contrato con contratantes públicos, privados, nacionales o extranjeros. La experiencia puede ser adquirida directamente de manera singularizada o en asocio con otras personas, como es el caso de los proponentes plurales, cuya experiencia no deja de ser personal, sino que, por tratarse de esquemas asociativos, se evalúa de forma proporcional a la participación de los miembros en los respectivos consorcios y/o uniones temporales².

Para este fin, la Entidad Estatal, como responsable de la estructuración de su procedimiento de selección, es autónoma para determinar los requisitos para acreditar la experiencia de acuerdo con el objeto contractual que pretende satisfacer. No obstante, en atención a lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.6.2 del Decreto 1082 de 2015, debe establecerla con sustento en el estudio del sector³ y sus componentes, como la identificación de riesgos, el mercado y precio del bien, obra o servicio a contratar⁴.

En este sentido, la experiencia entendida como el conocimiento del proponente derivado de su participación previa en actividades iguales o similares

¹ En [cce-eicp-ma-04. manual requisitos habilitantes v3 29-09-2023.pdf](#)

² Colombia Compra Eficiente, Manual para determinar y verificar requisitos habilitantes en los procesos de contratación:

[...]

La experiencia requerida en un Proceso de Contratación debe ser adecuada y proporcional a la naturaleza del contrato y su valor. La experiencia es adecuada cuando es afín al tipo de actividades previstas en el objeto del contrato a celebrar. Por ejemplo, si el Proceso de Contratación es para un servicio de aseo general, el proponente debe tener experiencia en el servicio de aseo, sin que sea relevante el lugar en el cual ha prestado el servicio o quién ha sido el contratante.

La experiencia es proporcional cuando tiene relación con el alcance, la cuantía y complejidad del contrato a celebrar. Por ejemplo, en un Proceso de Contratación de obra pública con un presupuesto oficial de 100 SMMLV, la experiencia exigida es proporcional si la Entidad Estatal exige que los proponentes hayan participado en Procesos de Contratación de 50 SMMLV del mismo tipo de obra.

[...]”.

³ Para la realización de los respectivos análisis del sector de los Procesos de Contratación, esta Agencia recomienda tener en cuenta la última modificación de la “Guía de Elaboración de Estudios del Sector”, que puede ser consultada en el siguiente enlace: <https://www.colombiacompra.gov.co/manuales-guias-y-pliegos-tipo/manuales-y-guias>.

⁴ Decreto 1082 de 2015: “Artículo 2.2.1.1.6.2. Determinación de los Requisitos Habilitantes. La Entidad Estatal debe establecer los requisitos habilitantes en los pliegos de condiciones o en la invitación, teniendo en cuenta: (a) el Riesgo del Proceso de Contratación; (b) el valor del contrato objeto del Proceso de Contratación; (c) el análisis del sector económico respectivo; y (d) el conocimiento de fondo de los posibles oferentes desde la perspectiva comercial. La Entidad Estatal no debe limitarse a la aplicación mecánica de fórmulas financieras para verificar los requisitos habilitantes”.

a las previstas en el objeto del contrato, cumple una doble función, dependiendo de la modalidad de selección y la naturaleza del contrato a celebrar:

En primer lugar, como Requisito Habilitante, la experiencia actúa como una condición de "pasa o no pasa". La entidad estatal, en ejercicio de su potestad de planeación, establece un umbral mínimo de experiencia que los proponentes deben cumplir y acreditar para poder participar en el procedimiento de selección. De acuerdo con el artículo 5, numeral 1, de la Ley 1150 de 2007, la experiencia es uno de los requisitos, junto con la capacidad jurídica y financiera, que serán objeto de verificación para habilitar a los proponentes. Su cumplimiento es indispensable para que una oferta sea considerada para la evaluación. El fundamento de esta exigencia radica en la inconveniencia de adjudicar un contrato a un proponente que no cuenta con la idoneidad mínima para ejecutarlo. Las ofertas que no cumplan este requisito o no logren subsanarse, deberán rechazarse. Este es el rol típico de la experiencia en modalidades como la Licitación de Obra Pública.

En segundo lugar, la experiencia se entiende como un factor de puntuación destinado a valorar los aspectos técnicos de la oferta. En este sentido, el artículo 5, numeral 4, de la Ley 1150 de 2007, regula este enfoque para la selección de consultores, permitiendo valorar la experiencia específica del oferente y de su equipo de trabajo para asignar un puntaje. Este enfoque es característico de la modalidad de Concurso de Méritos, utilizada para la selección de consultores e interventores, donde la ley prohíbe explícitamente incluir el precio como factor de escogencia.

El numeral 4º del artículo 5º de la Ley 1150 de 2007 contiene una regulación especial del deber de selección objetiva aplicable a procesos de selección de consultores. Esta disposición indica que en estos procesos la escogencia se hará con base en factores de calificación destinados a valorar los aspectos técnicos de la oferta, permitiéndose valorar la experiencia específica del oferente y su equipo de trabajo, proscribiéndose además el precio como factor de evaluación.

El procedimiento de selección de concurso de méritos, aplicable para la escogencia de consultores, está reglamentado por el artículo 2.2.1.2.1.3.2. del Decreto 1082 de 2015, modificado por el Decreto 399 de 2021. El numeral 1 dispone que "La Entidad Estatal en los pliegos de condiciones debe indicar la forma como calificará, entre otros, los siguientes criterios: a) *la experiencia del interesado y del equipo de trabajo* y b) la formación académica del equipo de trabajo" (Énfasis fuera de texto). Conforme a esto, los factores ponderables en un proceso de selección de concurso de méritos – esto es, los que determinan

la escogencia entre los proponentes habilitados –, son los indicados en la norma citada, sin perjuicio de que existan otros establecidos por la ley, de manera que de acuerdo con este marco jurídico en los pliegos de condiciones se definirán los criterios de asignación de puntaje.

Un ejemplo claro de lo anterior se encuentra en los Documentos Tipo para Concursos de Méritos de Interventoría de Obras Públicas, donde se exige una experiencia mínima habilitante equivalente al 100% del presupuesto oficial en SMMLV⁵. Si un proponente debe subsanar este requisito, se habilitará pero obtendrá cero (0) puntos por el factor de experiencia. Para los proponentes que sí cumplen, la experiencia se pondera para asignar un puntaje, utilizando un método aleatorio basado en la Tasa Representativa del Mercado (TRM) para seleccionar la fórmula de cálculo.

La definición del requisito de experiencia, tanto como requisito habilitante como puntuable, es una potestad de las Entidades Estatales durante la etapa de planeación, quienes deben asegurarse de que sean adecuados y proporcionales a la naturaleza y valor del contrato.

Respecto de la acreditación de la experiencia, se precisa que, en principio, este requisito se acreditará a través del Registro Único de Proponentes en los procesos de selección que así lo exija la norma⁶. No obstante, lo anterior, cuando por las características del objeto a contratar y con la finalidad de acreditar una debida idoneidad y experiencia del proponente, se requieran verificar requisitos o información adicional a los contenidos en el RUP, las entidades deben hacer la verificación de forma directa. Lo mismo ocurre en los procesos de selección en los cuales no es exigible el RUP. En ambos escenarios, la Entidad Estatal, en el

⁵ El numeral 3.8.1 del documento base señala que: "Para habilitarse en el Proceso de Contratación, el Proponente acreditará que la sumatoria de los contratos aportados como experiencia es mayor o igual al cien por ciento (100 %) respecto del valor total del Presupuesto Oficial establecido para el Proceso de Contratación expresado en SMMLV". Disponible en: <https://www.colombiacompra.gov.co/documentos-tipo/modalidad/04-documentos-tipo-concurso-de-merito-interventoria-de-obra-publica-de-infraestructura-de-transporte>

⁶ Ley 1150 de 2007: "Artículo 6. De la verificación de las condiciones de los proponentes.

[...]

"6.1. [...]

"El certificado de Registro Único de Proponentes será plena prueba de las circunstancias que en ella se hagan constar y que hayan sido verificadas por las Cámaras de Comercio. En tal sentido, la verificación de las condiciones establecidas en el numeral 1 del artículo 5 de la presente ley, se demostrará exclusivamente con el respectivo certificado del RUP en donde deberán constar dichas condiciones. En consecuencia, las entidades estatales en los procesos de contratación no podrán exigir, ni los proponentes aportar documentación que deba utilizarse para efectuar la inscripción en el registro.

"No obstante lo anterior, sólo en aquellos casos en que por las características del objeto a contratar se requiera la verificación de requisitos del proponente adicionales a los contenidos en el Registro, la entidad podrá hacer tal verificación en forma directa.

[...]"

marco de la autonomía y la potestad de dirección que le asiste en los procesos de contratación que adelanta debe establecer en los Documentos del Proceso – particularmente en el pliego de condiciones o la invitación– los documentos o instrumentos que exigirá a los proponentes para acreditar dicha experiencia, contando con cierta discrecionalidad para establecer cuáles documentos resultan ser adecuados y proporcionales para verificar el requisito de experiencia establecido.

Las entidades por ejemplo suelen requerir documentos como actas de liquidación, actas de entrega, actas de terminación, o de recibo definitivo, certificaciones expedidas con posterioridad a la fecha de terminación del contrato, entre otros documentos. Estos documentos permiten que la entidad pueda comprobar la experiencia del proponente, como, por ejemplo, el objeto del contrato, las actividades desarrolladas, el valor del contrato o el valor debidamente ejecutado, esto es, cualquier información que le de certeza y seguridad a la entidad estatal en la verificación del requisito de experiencia.

Conforme a lo expuesto, en los supuestos señalados resulta jurídicamente viable que las entidades estatales establezcan, dentro de los documentos del proceso, que la experiencia de los proponentes deba acreditarse mediante certificaciones o documentos expedidos por el tercero que recibió la obra, bien o servicio objeto de la experiencia que se pretende demostrar. Esta exigencia permite que la acreditación provenga de una fuente distinta del propio interesado y constituye un mecanismo que confiere mayor confiabilidad a la verificación del requisito de experiencia.

En este contexto, la entidad puede descartar la utilización de autocertificaciones entendidas como aquellas expedidas por el mismo proponente o el mismo grupo empresarial para demostrar su propia experiencia⁷, pues están no permitan obtener un grado suficiente de certeza respecto de la efectiva ejecución de las actividades que se pretenden acreditar. Al respecto, debe precisarse que la *autocertificación* no cuenta con una regulación normativa específica que establezca, de manera general, su procedencia, por lo que su prohibición debe analizarse en función de las reglas que regulan la acreditación de la experiencia en los documentos del proceso y de la finalidad que persigue dicho requisito.

Bajo esta premisa, teniendo en cuenta que la experiencia exigida en los procesos de contratación tiene como finalidad permitir a la entidad verificar que

⁷ Así se ha definido en los documentos tipo interventoría de obra pública de infraestructura de transporte – versión. Literal I Numeral 10.1.2

el proponente cuenta con el conocimiento necesario para ejecutar adecuadamente el objeto contractual, los mecanismos previstos para su acreditación deban proporcionar elementos objetivos que permitan constatar que las actividades, obras, bienes o servicios efectivamente fueron ejecutados en las condiciones exigidas por la entidad. Así, cuando la certificación proviene exclusivamente del propio proponente o de una sociedad perteneciente a su mismo grupo empresarial, puede presentarse una limitación respecto de la fuente de acreditación, particularmente cuando quien certifica coincide con quien pretende beneficiarse de la experiencia acreditada.

En consecuencia, la entidad puede establecer razonablemente que la experiencia sea acreditada mediante documentos expedidos por el tercero que recibió o contrató la prestación, siempre que dicha se encuentre definida previamente en los documentos que regulan la selección. Lo anterior permite preservar la selección objetiva y evitar que la experiencia se tenga por demostrada exclusivamente a partir de una declaración unilateral del propio interesado, sin elementos externos que permitan corroborar su efectiva realización.

ii. De acuerdo con lo expuesto, es preciso señalar que no existe una disposición normativa que, de manera general, prohíba que el oferente certifique la experiencia de los integrantes de su equipo de trabajo, ni que establezca que dicha certificación, por el solo hecho de ser expedida por el propio oferente, constituya una *autocertificación*. En consecuencia, la certificación no puede ser rechazada o desestimada únicamente por provenir del mismo oferente, pues tal circunstancia, por sí sola, no configura una causal de rechazo ni desvirtúa su aptitud como medio de acreditación.

De hecho, en los procesos de selección en los que se aplican Documentos Tipo⁸, adoptados por la Agencia Nacional de Contratación Pública –Colombia Compra Eficiente–, se prevé expresamente que la experiencia del personal clave puede acreditarse mediante certificaciones laborales –sin que prohíba o restrinja las expedidas por el mismo oferente–, siempre que el profesional haya adquirido dicha experiencia en el marco de una relación laboral o contractual con la empresa. En ese sentido, no es posible calificar esta situación como una *autocertificación*, toda vez que lo que se acredita es la experiencia individual y verificable del profesional, y no la experiencia institucional del oferente. Resulta razonable que una empresa que ha vinculado laboral o contractualmente a un

⁸ Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente. Documentos Tipo: <https://www.colombiacompra.gov.co/normativa-y-relatoria/documentos-tipo>

profesional certifique las actividades ejecutadas por este, en la medida en que cuenta con los elementos objetivos que le permiten dar fe de su desempeño.

De otro lado, en los procesos de selección en los que no resultan aplicables los Documentos Tipo, las entidades estatales conservan la potestad y discrecionalidad técnica para determinar los medios idóneos de acreditación de la experiencia del personal clave evaluable, de acuerdo con la naturaleza y complejidad del contrato. Esta facultad comprende tanto la definición de los documentos que el oferente debe aportar para demostrar la experiencia, como el momento procesal en el cual se verificará dicha información, bien sea durante el proceso de selección o en la etapa de ejecución contractual.

Con todo, para efectos de garantizar la objetividad y veracidad de la información, las entidades pueden establecer mecanismos complementarios de acreditación, como la verificación de aportes a la seguridad social, copias de contratos laborales o de prestación de servicios, o constancias de ejecución emitidas por terceros que hayan participado en el mismo proyecto. Asimismo, los certificados o documentos que acrediten la experiencia del personal clave deben contener, como mínimo, información sobre el contratante, contratista, objeto contractual, principales actividades desarrolladas, fechas de inicio y terminación, nombre y cargo de quien expide la certificación y porcentaje de dedicación.

De esta manera, la entidad no solo puede diseñar distintos medios de acreditación, sino también definir mecanismos de verificación que permitan constatar que las personas que integran el equipo de trabajo realmente adquirieron la experiencia ofertada. Lo relevante, entonces, no es quién expide la certificación, sino que el documento cumpla con los elementos mínimos de validez y permita verificar la experiencia efectiva del profesional propuesto.

En los procesos cobijados por Documentos Tipo, Colombia Compra Eficiente ha previsto dos instrumentos que ilustran esta práctica: el Formato No. 8, "Aceptación y cumplimiento de la formación y experiencia del personal clave evaluable", mediante el cual el representante legal del oferente declara el cumplimiento de los requisitos exigidos, y el Formato No. 9, "Compromiso de acreditar la experiencia y formación adicional del personal clave evaluable", que permite que el oferente se obligue a acreditar dicha experiencia durante la ejecución contractual.

En consecuencia, esta Agencia considera que no existe una restricción normativa que prohíba que el oferente expida certificaciones respecto de la experiencia de su propio personal, siempre que se trate de experiencia

efectivamente adquirida y susceptible de verificación por parte de la entidad. La responsabilidad de la entidad consiste en establecer los mecanismos de acreditación y verificación idóneos dentro de los pliegos de condiciones.

En todo caso, debe advertirse que es la entidad contratante, al momento de adelantar su actividad contractual, quien debe determinar lo correspondiente a la forma de acreditar la experiencia del proponente y será esta la que verifique el cumplimiento de los requisitos exigidos en el marco del proceso de contratación.

4. Referencias normativas, jurisprudenciales y otras fuentes:

- Ley 80 de 1993: art. 32.2
- Decreto 1082 de 2015, artículo 2.2.1.2.1.3.2.

5. Doctrina de la Agencia Nacional de Contratación Pública:

La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, se ha pronunciado sobre la acreditación de experiencia por parte de integrantes de proponentes plurales, en los conceptos C- 124 del 12 de mayo de 2023, C-167 del 5 de junio de 2023, C-648 del 6 de noviembre de 2024, C-1002 del 30 de enero de 2025, C-128 del 26 de junio de 2025, C-568 del 24 de junio de 2025, C-698 del 14 de julio de 2025, C-664 del 2025, C-1156 de 2025, C-1232 de 2025, C-1266 de 2025, entre otros. Este y otros conceptos se encuentran disponibles para consulta en el Sistema de relatoría de la Agencia, al cual se puede acceder a través del siguiente enlace: <https://relatoria.colombiacompra.gov.co/>

Las garantías no son un requisito formal: son el instrumento con el que se protege el patrimonio público frente a los riesgos del contrato. Por ello, la Agencia Nacional de Contratación Pública –Colombia Compra Eficiente– te invita a consultar la nueva versión de la **Guía para la Exigencia y Constitución de Garantías en los Procesos de Contratación**, dirigida a las entidades sometidas al EGCAP y a las de regímenes exceptuados, así como a proveedores y órganos de control. Encontrarás orientaciones sobre las clases de garantías admisibles, la correspondencia entre riesgos asignados y amparos exigidos, su suficiencia y vigencia, y el procedimiento para hacerlas efectivas. Consúltala aquí: <https://www.colombiacompra.gov.co/archivos/manual/guia-de-garantias-en-procesos-de-contratacion>

De otro lado, te contamos que el Decreto 287 del 19 de marzo de 2026 sustituyó los artículos 2.2.1.2.4.2.6., 2.2.1.2.4.2.7. y 2.2.1.2.4.2.8. del Decreto 1082 de 2015 y estructuró el **Sistema Integral de Preferencias en favor de las personas con discapacidad**, en cumplimiento del artículo 13 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013. Para orientar su aplicación, esta Agencia expidió la **Circular Externa 003 del 12 de mayo de 2026**, en la que precisa quiénes son los beneficiarios, las cinco medidas que integran el sistema y su obligatoriedad según la modalidad de selección, y el régimen de transición aplicable a los procesos en curso. Consúltala aquí: <https://www.colombiacompra.gov.co/archivos/circular/circular-externa-003-de-2026>

Recuerda también que la **información sobre sanciones e inhabilidades** solo cumple su función preventiva si llega oportunamente a los registros públicos. Sobre este deber, esta Agencia expidió la **Circular Externa 002 del 5 de mayo de 2026**, dirigida a todas las entidades del Estado sin distinción de su régimen contractual, en la que reitera la obligatoriedad de reportar caducidades, multas, sanciones, declaratorias de incumplimiento e inhabilidades ante las Cámaras de Comercio, la Procuraduría General de la Nación y el SECOP, e indica los responsables, los portales dispuestos para el efecto y las consecuencias disciplinarias de omitir este deber. Consúltala aquí: <https://www.colombiacompra.gov.co/archivos/circular/circular-externa-002-de-2026>

Finalmente, si quieres seguir de cerca la actividad de la Agencia, la tercera edición de 2026 del **Radar de la Compra Pública** reúne, entre otros contenidos, la Circular Externa 003 de 2026, el Decreto 552 de 2026, un estudio sobre inteligencia artificial en la compra pública, los avances de la Relatoría, análisis jurisprudencial, conceptos jurídicos destacados y la oferta de la Escuela Virtual ANCP-CCE. Descárgalo aquí: <https://www.colombiacompra.gov.co/archivos/boletin/boletin-edicion-n-3-de-2026-radar-de-la-compra-publica>

Por último, lo invitamos a seguirnos en las redes sociales en las cuales se difunde información institucional:

Twitter: [@colombiacompra](https://twitter.com/colombiacompra)

Facebook: [ColombiaCompraEficiente](https://www.facebook.com/ColombiaCompraEficiente)

LinkedIn: [Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente](https://www.linkedin.com/company/Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente)

Instagram: [@colombiacompraeficiente_cce](https://www.instagram.com/colombiacompraeficiente_cce)



Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente

Este concepto tiene el alcance previsto en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y las expresiones utilizadas con mayúscula inicial deben ser entendidas con el significado que les otorga el artículo 2.2.1.1.1.3.1 del Decreto 1082 de 2015.

Atentamente,

Original Firmado
Carolina Quintero Gacharná

Carolina Quintero Gacharná
Subdirectora de Gestión Contractual ANCP-CCE

Elaboró:	Tatiana Baquero Iguarán Contratista de la Subdirección de Gestión Contractual
Revisó:	Alejandro Sarmiento Cantillo Gestor T1 – 15 de la Subdirección de Gestión Contractual
Aprobó:	Carolina Quintero Gacharná Subdirectora de Gestión Contractual ANCP – CCE