81-9530

Arauca, 12 de mayo del 2026

Señor:
LEONEL ANDRÉS REYES RINCÓN
Ciudad

Asunto: Respuesta de OBSERVACIONES AL PROCESO DE MINIMA CUANTIA MC-ARC-005-2026 Cuyo Objeto es: "Prestación de servicios integrales en el desarrollo de actividades de intervención con base en resultados de evaluación, para el mejoramiento del clima organizacional en el marco del eje SENA mentalmente saludable, dirigida a funcionarios y contratistas de las diferentes sedes de la regional Arauca."; publicado en el aplicativo SECOP II.

Cordial Saludo:

Respetado Sr. Leonel Andrés, en atención a la observación presentada por usted mediante escrito recibido en la plataforma SECOP II mensaje CO1.MSG.9417152*(11/05/2026 6:09:23 PM(UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*, en el marco del proceso de selección mencionado en el asunto, la Entidad se permite dar respuesta en los siguientes términos:

1. OPORTUNIDAD DE LAS OBSERVACIONES

Se deja constancia que las observaciones fueron presentadas por fuera del término previsto en el cronograma del proceso publicado en SECOP II.

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 80 de 1993, las actuaciones contractuales se rigen por los principios de planeación, economía y responsabilidad, lo cual implica que las etapas del proceso son **preclusivas, perentorias y de obligatorio cumplimiento**.

La jurisprudencia del Consejo de Estado ha reiterado que la preclusión de etapas garantiza la seguridad jurídica del proceso contractual y evita la alteración indebida de sus condiciones.

En consecuencia, las observaciones carecen de efectos jurídicos obligatorios. No obstante, en aplicación de los principios de transparencia y publicidad, se emite pronunciamiento de fondo **sin que ello implique modificación del pliego**.

1.1. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA Y JURISPRUDENCIAL

La administración pública está compelida a respetar las etapas procesales para garantizar la **Seguridad Jurídica** y el **Principio de Igualdad** de todos los posibles oferentes. Sobre la perentoriedad de los términos, se sustenta lo siguiente:

- **Principio de Preclusión:** Según el **Consejo de Estado (Sección Tercera, Sentencia del 26 de agosto de 2015, Exp. 32152)**, los términos en la contratación estatal son de carácter preclusivo. Permitir la reapertura de una etapa agotada vulneraría el debido proceso administrativo y el cronograma que es "ley para las partes".
- **Principio de Igualdad (Art. 209 C.P.):** Atender de fondo observaciones extemporáneas otorgaría una ventaja indebida al observante frente a quienes ajustaron sus actuaciones a los tiempos legales. Como lo ha señalado la **Corte Constitucional (Sentencia C-439 de 2016)**, el respeto a las "reglas de juego" es la base de la transparencia.
- **Decreto 1082 de 2015:** El artículo 2.2.1.1.2.1.4. es taxativo al indicar que las observaciones deben presentarse *dentro del término* de publicación de los pliegos.

2. RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No. 1

2.1. Sobre el perfil del Líder Experto Temático – Coach Certificado con mínimo 100 horas de formación.

La Entidad se permite precisar que la exigencia relacionada con la certificación como Coach con mínimo 100 horas de formación no constituye una limitación arbitraria a la pluralidad de oferentes, sino una condición técnica objetiva, razonable y proporcional frente a las necesidades específicas del proceso contractual.

El objeto de la contratación no se limita al desarrollo de una actividad formativa tradicional, ni a una capacitación magistral aislada; por el contrario, corresponde a una intervención integral de clima laboral orientada al fortalecimiento de factores protectores psicosociales, habilidades relacionales, comunicación efectiva, cohesión de equipos, liderazgo consciente y bienestar emocional en los ambientes de trabajo.

En ese sentido, la Entidad requiere un profesional que, además de poseer conocimientos disciplinares en psicología y gestión organizacional, cuente con herramientas metodológicas experienciales, transformacionales y vivenciales que permitan generar procesos de reflexión, movilización emocional y apropiación conductual en los participantes.

De acuerdo a lo anterior, la formación certificada en coaching proporciona precisamente competencias específicas en:

- Facilitación experiencial de grupos.
- Desarrollo de habilidades blandas.
- Gestión emocional y relacional.
- Comunicación transformacional.
- Metodologías participativas de alto impacto.
- Técnicas de movilización emocional y fortalecimiento del clima laboral.

La Entidad considera que dichas competencias no se sustituyen automáticamente con títulos posgraduales generales, toda vez que la finalidad del proceso exige herramientas prácticas orientadas a la transformación de dinámicas grupales y no únicamente conocimientos teóricos o administrativos.

Adicionalmente, esta contratación se encuentra articulada con las acciones institucionales del eje "SENA Mentalmente Saludable", así como con las estrategias de promoción de la salud mental, prevención del riesgo psicosocial y fortalecimiento de entornos laborales saludables, razón por la cual se requiere que la intervención tenga un enfoque aplicado, preventivo y de impacto organizacional medible.

La Corte Constitucional y el Consejo de Estado han reiterado que las entidades estatales cuentan con discrecionalidad técnica para definir perfiles y requisitos habilitantes, siempre que estos:

- Guarden relación directa con el objeto contractual.
- Respondan a necesidades reales del servicio.
- Resulten proporcionales y razonables.

En el presente caso:

- ✓ Existe conexidad directa entre la formación en coaching y la naturaleza experiencial de la intervención.
- ✓ La exigencia busca garantizar calidad metodológica e impacto real en la población beneficiaria.
- ✓ No se limita la participación de oferentes de manera arbitraria, sino que se procura asegurar la idoneidad técnica del equipo de trabajo.

Por lo anterior, la Entidad no accede a la solicitud de eliminar o sustituir dicho requisito.

3. RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No. 2

3.1 Sobre la exigencia de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Entidad se permite precisar que la exigencia de que el profesional encargado de ejecutar el taller experiencial sea Psicólogo con especialización o maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo, obedece directamente al alcance técnico, preventivo y organizacional de la intervención requerida.

El proceso contractual se encuentra enmarcado no solo en acciones de bienestar institucional, sino también en estrategias asociadas a la promoción de ambientes de trabajo saludables, prevención de factores de riesgo psicosocial y fortalecimiento de la salud mental laboral, aspectos que forman parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y del eje institucional "SENA Mentalmente Saludable".

De conformidad con:

- ✓ La Ley 1562 de 2012.
- ✓ La Resolución 2646 de 2008.
- ✓ La Resolución 0312 de 2019.
- ✓ El Decreto 1072 de 2015.

Las entidades deben desarrollar acciones de intervención frente a factores psicosociales intra y extralaborales, clima organizacional, convivencia laboral y promoción de la salud mental en el entorno de trabajo.

En consecuencia, la Entidad requiere un profesional que no solo tenga competencias en intervención grupal o desarrollo organizacional, sino también conocimiento técnico y normativo en:

- Riesgo psicosocial.
- Salud mental laboral.
- Factores protectores y preventivos.
- Intervención en ambientes organizacionales.
- Sistemas de vigilancia epidemiológica psicosocial.
- Obligaciones legales en SST.
- Gestión preventiva en contextos laborales.

Ser especialista en SST garantiza precisamente que el profesional cuenta con competencias legalmente reconocidas para intervenir en escenarios relacionados con la salud y seguridad de los trabajadores, particularmente cuando las actividades impactan dimensiones asociadas al bienestar psicológico y clima laboral.

Así mismo, la Entidad considera necesario que la intervención sea realizada por profesionales con enfoque técnico especializado en seguridad y salud en el trabajo y no únicamente desde perspectivas administrativas o gerenciales, toda vez que el objetivo contractual busca generar impactos reales y preventivos sobre el bienestar laboral y la dinámica organizacional.

La jurisprudencia del Consejo de Estado ha señalado que las entidades pueden establecer perfiles específicos cuando estos guardan relación directa con los riesgos, complejidad y necesidades del objeto contractual.

En el presente caso:

- ✓ La exigencia responde a criterios técnicos previamente definidos en los estudios previos.
- ✓ Existe relación directa entre el perfil solicitado y las finalidades preventivas del proceso.
- ✓ No se configura restricción indebida ni vulneración del principio de pluralidad de oferentes.

Por tanto, **la exigencia es válida, proporcional y jurídicamente ajustada**.

4. RESPUESTA A LA OBSERVACIÓN No. 3

4.1. Sobre la experiencia específica del Líder Experto

La Entidad se permite aclarar que la experiencia específica exigida en talleres experienciales relacionados con clima laboral, bienestar organizacional e intervención grupal responde a la necesidad de garantizar que el profesional haya desarrollado procesos aplicados en contextos organizacionales similares.

No obstante, la Entidad precisa que podrán acreditarse experiencias equivalentes siempre que estas evidencien de manera clara y verificable actividades asociadas a:

- ✓ Intervención psicosocial organizacional.
- ✓ Riesgo psicosocial laboral.
- ✓ Salud mental ocupacional.
- ✓ Desarrollo de habilidades blandas.
- ✓ Fortalecimiento de equipos de trabajo.
- ✓ Intervenciones experienciales en ambientes laborales.
- ✓ Procesos de formación psicoeducativa institucional.

Lo anterior siempre que dichas experiencias guarden relación directa con el objeto contractual y permitan verificar competencias reales en facilitación grupal y transformación de dinámicas organizacionales.

En consecuencia, la Entidad mantiene la exigencia establecida en los documentos del proceso, aclarando el alcance de las equivalencias funcionales anteriormente señaladas.

Por todas las razones expuestas, el SENA mantiene los requisitos exigidos en cuanto a los perfiles de los profesionales requeridos, negando la solicitud de las observaciones 1 y 2. Frente a la observación 3, podrán acreditarse experiencias equivalentes, siempre que estas evidencien de manera clara y verificable la relación directa con el objeto contractual y permitan verificar competencias reales en facilitación grupal.

La Entidad reitera que el propósito del requisito no es restringir la participación, sino asegurar que el contratista seleccionado cuente con experiencia práctica suficiente para desarrollar una intervención pertinente, técnicamente sólida y con impacto efectivo sobre el clima laboral institucional.



Firmado digitalmente por
FIGUEROA CARDONA
NESTOR EDUARDO
Fecha: 2026.05.12 17:15:18
-05'00'

NESTOR EDUARDO FIGUEROA CARDONA
Subdirector de Centro (E) con funciones de Director Regional

Proyectó: Andrea Moreno Luna- Profesional Psicosocial