

---

# ANÁLISIS DE COSTOS

---

Adquirir el licenciamiento de uso de una herramienta para la realización de DIEZ MIL (10.000) prueba(s) psicotécnica(s), de uso y administración en línea y fuera de línea (online y offline) a través de la cual se evalúen las competencias transversales de candidatos a un empleo con el fin de facilitar el perfilamiento ocupacional, de acuerdo con las necesidades de los empleadores, apoyando así la ejecución del Programa Empléate, la operación de la Red de prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo y las diferentes iniciativas que se generen o apoyen desde el Grupo de Empleabilidad de Prosperidad Social.

---

**Subdirección de Contratación  
Dirección de Gestión y Articulación de la  
Oferta Social**

---

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. ANTECEDENTES .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ASPECTOS GENERALES .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 ANÁLISIS LEGAL .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 ANÁLISIS COMERCIAL .....</b>	<b>6</b>
<b>3. ANALISIS DE LA OFERTA .....</b>	<b>9</b>
<b>3.1 PROVEEDORES .....</b>	<b>9</b>
<b>3.2 CLASIFICADOR DE BIENES Y SERVICIOS .....</b>	<b>10</b>
<b>4. ANALISIS DE RIESGOS .....</b>	<b>10</b>
<b>5. ANÁLISIS DE LA DEMANDA.....</b>	<b>15</b>
<b>5.1 FUENTE INTERNA.....</b>	<b>15</b>
<b>5.2 FUENTE EXTERNA .....</b>	<b>15</b>
<b>6. ANÁLISIS DE COSTOS .....</b>	<b>16</b>
<b>6.1 COSTOS DIRECTOS .....</b>	<b>16</b>
<b>6.2 COSTOS INDIRECTOS .....</b>	<b>16</b>
<b>7. IMPUESTOS .....</b>	<b>17</b>
<b>8. CONCLUSIONES .....</b>	<b>17</b>

## 1. ANTECEDENTES

De conformidad con el del Artículo 3º Decreto 2094 del 22 de Diciembre de 2016, **PROSPERIDAD SOCIAL**, tiene como objetivo dentro del marco de sus competencias y de la ley, formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos para la inclusión social y la reconciliación en términos de la superación de la pobreza y la pobreza extrema, la atención de grupos vulnerables, la atención integral a la primera infancia, infancia y adolescencia y la atención y reparación a víctimas del conflicto armado a las que se refiere el artículo 3º de la Ley 1448 de 2011, el cual desarrollará directamente o a través de sus entidades adscritas o vinculadas, en coordinación con las demás entidades u organismos del Estado competentes.

Mediante Resolución 00213 del 05 de febrero de 2020, para la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social, se establecieron los siguientes Grupos Internos de Trabajo: Oferta Pública, Alianzas y Cooperación Internacional, Innovación Social, Donaciones y Empleabilidad y para este último se fijan entre otras las siguientes funciones:

- Promover el acceso de la población vulnerable, sujeto de atención por Prosperidad Social a programas de mejoramiento de competencias técnicas y transversales que mejoren la empleabilidad de dicha población.
- Implementar el componente Empleo Temporal, de acuerdo con los recursos asignados para tal efecto.
- Participar en actividades que promuevan las oportunidades de vinculación al mercado laboral para la población sujeto de atención de Prosperidad Social.
- Proponer e implementar metodologías, programas y acciones orientados a mejorar la empleabilidad de la población vulnerable, sujeto de atención por Prosperidad Social.
- Realizar el seguimiento a la ejecución de planes, programas y proyectos adelantados para la vinculación de la población vulnerable, sujeto de atención por Prosperidad Social, al mercado laboral formal.
- Articular con diferentes actores, públicos y privados, que intervienen en el proceso de inserción laboral para la operación de los programas definidos en la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social.

Uno de los mecanismos necesarios dentro del proceso de análisis de competencias de las personas que pueden ingresar a los programas de empleabilidad, es la aplicación de pruebas psicotécnicas. Una prueba psicotécnica en el campo de la Psicología se conoce como un reactivo que aplicado a un sujeto revela y da testimonio del tipo o grado de aptitud, de su forma de ser o del grado de instrucción que posee. Consta de preguntas, tareas, estímulos, situaciones etc. que intentan poner de relieve una muestra de las conductas del sujeto, representativa de la característica que se quiere apreciar o medir. Las pruebas que se esperan usar son psicométricas, diagnósticas de la ejecución típica o evaluación de competencias transversales, con modalidad de aplicación por dispositivo electrónico (computador, tableta o celular inteligente) que podrá estar en línea o fuera de línea (online – offline).

Contar con herramientas para el perfilamiento ocupacional, como este tipo de test permite analizar y evaluar el nivel de competencias transversales de los candidatos que intentan insertarse en el mercado laboral por primera vez o quieren reconvertir su perfil laboral; además de comparar estas competencias con las que requiere el demandante/empleador en sus puestos de trabajo. Esta información que brinda la aplicación de estas herramientas también complementa la retroalimentación frente a cuáles son sus habilidades, competencias, intereses y motivaciones para desempeñarse laboralmente y cómo las pueden fortalecer (plan de desarrollo individual).

El enfoque de competencias transversales se fundamenta en lo indicado en el Mecanismo de Protección al Cesante y su normatividad en la cual se cuenta con las siguientes definiciones<sup>1</sup>:

- Competencias. Facultad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el

<sup>1</sup> Decreto 1072 de 2015. Artículo 2.2.6.1.4.2. Definiciones

desarrollo profesional y personal. Se clasifican en competencias básicas, transversales y laborales específicas.

- Competencias Básicas. Capacidades que permiten a las personas desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida (personal, social y de trabajo). Las competencias básicas se pueden clasificar en dos subconjuntos: Competencias Clave y Competencias Transversales.
- Competencias Transversales. Capacidades para la interacción con otros y para la organización, gestión y relacionamiento en las diferentes dimensiones de la vida (personal y social) y del trabajo.

Asimismo, se relacionan los resultados de la formación en competencias transversales<sup>2</sup> como comportamientos mínimos esperados a evaluar por la prueba psicotécnica. Estos se indican a continuación:

- Desarrollar su autoestima, identificar y reconocer sus capacidades y potencialidades; trazar objetivos claros y contar con herramientas propias para alcanzarlos.
- Reconocer y expresar sus emociones, analizar cómo estas influyen en sus relaciones y reconocer y comprender las emociones de los demás.
- Comunicarse de manera asertiva, escuchar y respetar los puntos de vista de los demás y argumentar sus propias ideas y puntos de vista.
- Trabajo colaborativo, respetar las ideas ajenas y comprender la riqueza de contar con diversos puntos de vista en la solución de problemas.
- Ser crítico, creativo e innovador, cuestionar y analizar los argumentos propios y los de los demás, proponer ideas y estrategias creativas.
- Tomar decisiones informadas, críticas, autónomas y responsables, entender las ideas y pensamientos de los demás, analizar distintas fuentes de información y exponer sus propios argumentos de una manera que les facilite llegar a los objetivos que se planteen.

El fortalecimiento del servicio de orientación ocupacional a los candidatos a un empleo<sup>3</sup> y de los demandantes/empleadores, en el marco de los programas o convenios realizados por Prosperidad Social, por medio de la aplicación de prueba(s) psicotécnica(s), permitirá:

1. Conocer de manera objetiva el nivel de competencias de los participantes o candidatos a un empleo para mejorar su empleabilidad, orientar al autoempleo o emprendimiento, direccionar a través de la ruta a capacitación, a remisión a una mayor variedad de vacantes y a otros direccionamientos.
2. Fortalecer la atención a los empleadores al remitir a candidatos idóneos según el perfil de competencias del cargo solicitado.
3. Contar con información pertinente según el comparativo entre las competencias de cada postulante y el perfil del cargo para tener claridad cuáles serían las competencias que los demandantes/empleadores deberían seguir trabajando con la persona contratada para tener éxito en su desempeño.
4. Brindar retroalimentación a los candidatos a un empleo que les permita conocer las fortalezas y debilidades de sus competencias e iniciar un plan de desarrollo corresponsable con los Prestadores del Servicio Público de Empleo o por iniciativa propia, logrando ser más competentes para las diferentes situaciones de la vida; en el cargo al que han sido contratados o prepararse para poder postularse a opciones de empleo que no habían visualizado.

## Entidad Contratante

La entidad contratante será la Fiduciaria La Previsora S.A. - FIDUPREVISORA con NIT. 860.525.148-5, sociedad fiduciaria en calidad de **vocera** del **Patrimonio Autónomo Fideicomiso Fondo de Pago por Resultados – Fideicomiso FPR** constituida mediante el contrato de Fiducia Mercantil N° 359 FIP de 2019 celebrado entre el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social – Fondo de Inversión para la Paz – Prosperidad Social

<sup>2</sup> Resolución 5984 de 2014, artículo 6.

<sup>3</sup> Participantes sujetos de atención de Prosperidad Social.

– FIP y Fiduciaria la Previsora S.A. y en tal calidad, compromete única y exclusivamente el patrimonio del citado Fideicomiso.

De acuerdo con lo anterior se deja claro que las pruebas psicotécnicas serán administradas por el Fideicomiso FPR como contratante, sin embargo tales pruebas psicotécnicas podrán ser utilizadas además por Prosperidad Social, La Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, entidades aliadas, contratistas y demás prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo de acuerdo con los convenios y programas en los que el Fideicomiso FPR y/o Prosperidad Social participe, apoye o tenga alianzas. Dicho manejo y distribución de la utilización de las pruebas psicotécnicas se realizará mediante la asignación, por parte del Fideicomiso FPR, de diferentes tipos de usuarios de acuerdo con lo definido en las especificaciones técnicas, detallado más adelante.

## 2. ASPECTOS GENERALES

### 2.1 ANÁLISIS LEGAL

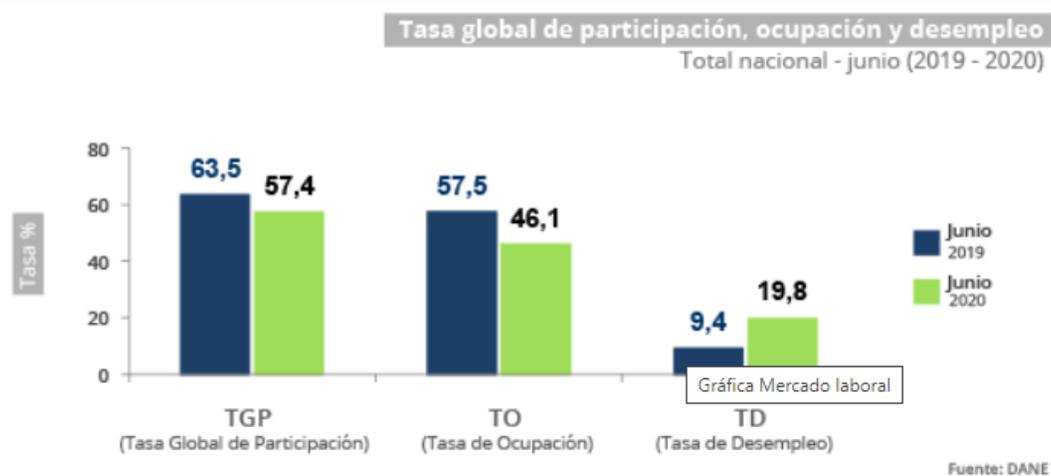
- **Ley 1346 de 2009 – Congreso de Colombia:** Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.
- **Ley 1474 de 2011 – Congreso de Colombia:** Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública
- **Ley 1618 de 2013 - Congreso de Colombia:** Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- **Ley 1636 de 2013 – Congreso de la Republica:** Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.
- **Ley 1819 de 2016 – Presidencia de la República;** Por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1785 de 2016 – Presidencia de la República:** por la cual se establece la red para la superación de la pobreza extrema – red unidos y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1955 de 2019 – Congreso de Colombia:** por la cual se expide Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”.
- **DECRETO 249 de 2004 – Presidencia de la Republica:** artículo 14 Numeral 8. Establece: son funciones de la Dirección de Empleo y Trabajo "Proponer en coordinación con la Dirección de Formación Profesional, programas de capacitación y actualización a desempleados, poblaciones vulnerables y demás grupos especiales, de acuerdo con las necesidades del mercado laboral, para el mejoramiento del empleo y la empleabilidad del país"
- **Decreto 624 de 1989 – Presidencia de la República;** Por el cual se expide el Estatuto Tributario de los impuestos administrados por la Dirección General de Impuestos Nacionales.
- **Decreto 2559 de 2015 – Presidencia de la República;** por el cual se fusiona la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema ANSPE y la Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial - UACT en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social - Prosperidad Social y se modifica su estructura.
- **Decreto 2094 de 2016 – Presidencia de la República;** por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social - Prosperidad Social.

- **Decreto 2177 de 2017 – Presidencia de la Republica;** Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.
- **Decreto 1072 de 2015 – Presidencia de la Republica;** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

## 2.2 ANÁLISIS COMERCIAL

La actividad económica sobre la cual recae la presente contratación pertenece al sector terciario el cual se refiere al ofrecimiento de productos que brinda el comercio, bancos, educación, etc. Este sector no produce bienes tangibles, pero contribuye a la formación del ingreso nacional y del producto nacional.

Abordado el mercado laboral, de acuerdo a los reportado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas <sup>4</sup>DANE la cifras para el mes de junio de 2020, la tasa de desempleo del total nacional fue 19,8%, lo que significó un aumento de 10,4 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior (9,4%).



La tasa global de participación se ubicó en 57,4%, lo que representó una reducción de 6,1 puntos porcentuales frente a junio del 2019 (63,5%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 46,1%, presentando una disminución de 11,4 puntos porcentuales respecto al mismo mes del 2019 (57,5%).

La anterior información claro está, se presenta en gran parte debido a la actual pandemia presentada por la COVID19, en la cual la desde el mes de marzo se han tomado diferentes medidas de cierres comerciales y a pesar de la ayuda gubernamental las empresas no han logrado mantenerse vigentes y una de las decisiones ha sido el despido masivo en algunos sectores específicos los cuales el DANE en su boletín técnico hace referencia a continuación,

La mayor reducción de la población ocupada en junio de 2020 se presentó en la rama de Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios, con -737 mil personas, y con una contribución de -3,3 p.p. (variación estadísticamente significativa) a la variación nacional.

A nivel nacional, la población desocupada en junio de 2020 fue 4,5 millones de personas, 2,2 millones más (variación estadísticamente significativa) que en el mismo mes de 2019. En las 13 ciudades y áreas metropolitanas, la población desocupada fue 2,8 millones de personas, 1,5 millones más (variación estadísticamente significativa) frente a junio del año anterior.

<sup>4</sup> Tomado de. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>. Julio 30 de 2020.

En junio de 2020, la población inactiva del país fue 17,0 millones de personas, 2,6 millones más con relación al mismo mes del año anterior. En las 13 ciudades y áreas metropolitanas dicha población fue 7,4 millones de personas, 1,2 millones más que en junio del año anterior.

En junio de 2020 se presentó un incremento de 1,6 millones de mujeres y de 570 mil hombres que se dedicaron a oficios del hogar. Ambas variaciones son estadísticamente significativas.

**En junio de 2020 la tasa de desempleo en el país fue 19,8%; y en las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 24,9%**

Tasa global de participación, ocupación y desempleo  
Total nacional, y total 13 ciudades y áreas metropolitanas  
Junio (2020 - 2019)

Tasas (%)	Total Nacional		Total 13 ciudades y áreas metropolitanas	
	Junio 2020	Junio 2019	Junio 2020	Junio 2019
<b>TGP</b>	<b>57,4*</b>	63,5	<b>60,3*</b>	66,1
<b>TO</b>	<b>46,1*</b>	57,5	<b>45,3*</b>	59,0
<b>TD</b>	<b>19,8*</b>	9,4	<b>24,9*</b>	10,7

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH.  
(\*) Indicador que presentó variación estadísticamente significativa

Población ocupada, desocupada e inactiva  
Total nacional y total 13 ciudades y áreas metropolitanas  
Junio (2020 - 2019)

Miles de personas	Total Nacional		
	Junio 2020	Junio 2019	Variación absoluta
<b>Población ocupada</b>	<b>18.345</b>	22.618	-4.273*
<b>Población desocupada</b>	<b>4.533</b>	2.357	+2.176*
<b>Población inactiva</b>	<b>16.957</b>	14.359	+2.598*

Fuente: DANE - GEIH.  
(\*) Indicador que presentó variación estadísticamente significativa

Miles de personas	Total 13 ciudades y áreas metropolitanas		
	Junio 2020	Junio 2019	Variación absoluta
<b>Población ocupada</b>	<b>8.442</b>	10.848	-2.406*
<b>Población desocupada</b>	<b>2.795</b>	1.306	+1.488*
<b>Población inactiva</b>	<b>7.409</b>	6.247	+1.163*

En contraste, Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos presentó un incremento de 90 mil ocupados (+0,4 p.p. a la variación nacional); la Extracción de piedra, arena, arcillas, cal, yeso, caolín, bentonitas y similares contribuyó con 58,7 p.p. al total de la rama. De igual manera, las Actividades financieras y de seguros registraron un aumento de 19 mil ocupados (+0,1 p.p.), donde se resaltó la contribución de Otras actividades de servicio financiero, excepto las de seguros y pensiones (8,1 p.p. al total de esta rama).

En las 13 ciudades y áreas metropolitanas, Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios fue la rama con la mayor reducción de la población ocupada (-469 mil personas), contribuyendo así con -4,3 p.p. (variación estadísticamente significativa); en ella, la subrama de Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico aportó -18,4 p.p. En cambio, Otras ramas<sup>3</sup> presentó un aumento de 22 mil ocupados, con una contribución de 0,2 p.p.; allí se destacó la Recuperación de materiales, con un aporte de 13,6 p.p. a la rama.

De acuerdo con la posición ocupacional, en junio de 2020 se registró una reducción de 1,8 millones de empleados particulares en el país (-8,1 p.p., variación estadísticamente significativa), y de 1,5 millones de trabajadores por cuenta propia (-6,5 p.p., variación estadísticamente significativa).

Por sexo y rangos de edad, el incremento de la población desocupada a nivel nacional se focalizó en las personas de 25 a 54 años (+825 mil hombres y +715 mil mujeres, variaciones estadísticamente significativas). De igual manera ocurrió en las 13 ciudades y áreas metropolitanas, donde se registró un aumento de 554 mil hombres desocupados entre 25 y 54 años, y de 550 mil mujeres desocupadas en el mismo rango de edad (estas variaciones son estadísticamente significativas). Según el nivel educativo, las mayores contribuciones al incremento de la población desocupada en el país se registraron en las personas con educación media (+43,1 p.p.), con educación básica primaria y secundaria (+24,3 p.p.) y con educación técnica profesional y tecnológica (+10,4 p.p.). Las anteriores variaciones son estadísticamente significativas. Las personas que buscaron trabajo entre tres meses y menos de seis meses

contribuyeron con 60,8 p.p. a la variación nacional de la población desocupada en junio de 2020. En contraste, aquellas que lo hicieron entre un año y menos de dos años aportaron -3,5 p.p. En ambos casos son variaciones estadísticamente significativas.

**Gráfico 13. Distribución porcentual, variación porcentual y contribución a la variación de la población ocupada según posición ocupacional<sup>5</sup>**

**Total nacional**

**Abril - junio (2020/2019)**

Posición ocupacional	Distribución (%)	Variación (%)	Contribución (p.p)
<b>Total nacional</b>	<b>100,0</b>	<b>-21,8</b>	<b>-21,8</b>
Obrero, empleado particular	38,4	-25,5	-10,3
Trabajador por cuenta propia	44,4	-17,9	-7,6
Empleado doméstico	2,1	-44,7	-1,3
Trabajador sin remuneración*	3,5	-29,1	-1,1
Patrón o empleador	3,2	-30,2	-1,1
Jornalero o peón	3,7	-6,6	-0,2
Obrero, empleado del gobierno	4,5	-3,6	-0,1

Fuente: DANE, GEIH.

\*Por aproximación de decimales, la suma de las distribuciones y contribuciones puede diferir ligeramente con la información del anexo estadístico.

\* Trabajador sin remuneración incluye a los trabajadores familiares sin remuneración y a los trabajadores sin remuneración en empresas de otros hogares.

Nota: La distribución porcentual de la población ocupada puede diferir del 100% por la no inclusión de la categoría "Otro".

p.p: Puntos porcentuales.

En el total nacional, Trabajador por cuenta propia y Obrero, empleado particular fueron las posiciones ocupacionales que tuvieron mayor participación en la población ocupada con 44,4% y 38,4%, respectivamente. La posición ocupacional que más cayó fue Empleado doméstico con una variación de 44,7%, seguida de Patrón o empleador con 30,2%. Obrero, empleado particular, y Trabajador por cuenta propia fueron las posiciones ocupacionales que más restaron a la variación de los ocupados con 10,3 y 7,6 puntos porcentuales, respectivamente.

Después de ver las anteriores cifras se puede abordar en el artículo <sup>5</sup>"El país inicia cuesta arriba las tareas para bajar la pobreza" Publicado por el periódico el Tiempo en mayo de 2019 como se venía abordando el tema de desempleo y pobreza mencionando que, "La pobreza monetaria pasó de 26,9 por ciento en el 2017 a 27 por ciento en el 2018, y, de forma similar como ha pasado con la tasa de desempleo, que viene al alza, se vio afectada por la llegada masiva de venezolanos, muy intensa en el 2018.

Y es que en el 2018 fueron 190.000 personas las que ingresaron al grupo de habitantes cuyos ingresos los ubican por debajo de la línea de pobreza, para un total de 13,07 millones de personas en esta condición, mientras que la pobreza extrema evidenció una leve mejora, al pasar de 7,4 por ciento en el 2017 a 7,2 por ciento en el 2018, lo que llevó a que 26.000 habitantes salieran de esas precarias condiciones, en las que se mantiene en todo caso una masa de 3,5 millones de personas consideradas como pobres extremos.

Por eso advirtió que las grandes apuestas del plan –que tendrá inversiones por 1.100 billones de pesos– están enfocadas a las personas, con metas muy concretas y planes de choques contra la informalidad. **"Sabíamos que el choque migratorio podía hacer que el país perdiera esa senda de reducción de la pobreza,** pero en la medida que las personas entren al aparato productivo se empezarán a generar ingresos y a demandar productos. Todo está reflejado en nuestras metas y creemos que Colombia podrá crecer a tasas del 4,5 por ciento después del 2022".

El Gobierno tiene plena convicción de que lo aprobado en el plan no solo será suficiente para encaminar al país hacia una senda de crecimiento de muy largo plazo, sino también para conectarlo con la llamada cuarta revolución industrial.

**"Hay que cerrar las brechas sociales, pero también es importante que nos conectemos con el mundo y entremos en la línea de la transformación y modernización del país",** precisó la directora del DNP.

<sup>5</sup> Tomado de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/estrategia-para-reducir-la-pobreza-en-colombia-357320>. Julio 30 de 2020.



Para la funcionaria, cada uno de los 336 artículos está conectado con las bases del plan y sustentan esa visión de largo plazo que requiere el país.

**“Si queremos hacer una sacudida de las ramas del árbol para poder crecer, pues se necesitaban modificaciones en todos los sectores: salud, vivienda, transporte, educación, y medioambiente, por el que el país no se había preocupado”,** precisó.

**La equidad es de todos** **Prosperidad Social** **# Empléate**

**Buscamos aliados y organizaciones con experiencia en gestión empresarial**

**¿Para qué?**  
Implementar iniciativas de apoyo al empleo para eliminar y/o mitigar las barreras existentes que permitan el acceso efectivo y permanencia al mercado laboral de la población vulnerable y en pobreza, sujeto de atención de Prosperidad Social.

**Inversión:**  
**\$ 3.215 millones**  
de los cuales \$800 millones para Bogotá.

**Tipo de iniciativas esperadas:**  
**Entre \$30 y \$240 millones de pesos.**

**¿Dónde?**  
Todo el territorio nacional y Bogotá con 27% del presupuesto.

**¿Para quiénes?**  
Aproximadamente 1.400 personas en condición de pobreza y/o vulnerabilidad.

**Modalidad de operación: Pago por resultados.**

Toda la información en:  
[www.prosperidadsocial.gov.co](http://www.prosperidadsocial.gov.co)  
[www.fiduprevisora.gov.co](http://www.fiduprevisora.gov.co)

(fiduprevisora) Comprometidos con (quier más palabras)

Uno de los grandes retos de esta carta de navegación es sacar a 2,9 millones de colombianos de la pobreza monetaria y a 1,5 millones de la pobreza extrema. Para eso hay un paquete de medidas para reducir los costos de ser formal, agilizar los trámites y promover el desarrollo empresarial temprano. También le apuesta a la consolidación del emprendimiento formal como estrategia para alcanzar la meta de crecimiento”.

A pesar de la difícil situación que se está viviendo actualmente, lo mencionado en el análisis realizado en año pasado mencionado anteriormente y las cifras del mes de junio 2020, se sigue adelantando el programa Empléate un nuevo programa de Prosperidad Social que tiene dos objetivos: promover iniciativas de apoyo al empleo entre el sector privado y organizaciones autorizadas con el fin de lograr la eliminación y/o mitigación de las barreras que enfrentan las personas más vulnerables para acceder al mercado laboral.

Por otro lado, dar respuesta como Estado a la situación de falta de un empleo formal de las personas que son sujeto de los programas de atención de Prosperidad Social. Bien es conocido que el desempleo viene aumentando; en abril la tasa de desocupación llegó a 19.8 %, por lo cual el Gobierno nacional, a través de Prosperidad Social, viene buscando alternativas para generar empleo formal, mejorar los ingresos familiares y reducir las fuertes brechas sociales.

### 3. ANALISIS DE LA OFERTA

#### 3.1 PROVEEDORES

Se efectúa el envío de las solicitudes de cotización haciendo uso de la base de proveedores con la que cuenta la Entidad, la cual es actualizada para el presente ejercicio y enviada a proveedores cuya actividad económica esté relacionada con el objeto que nos ocupa.

Los proveedores invitados a cotizar, que ofertan los servicios requeridos para el presente proceso son:

PROVEEDORES	
SURICATUM	ID TALENTO
CONFIAR COLOMBIA CONSULTORES	TALENTA 365
Total Security Services LTDA	THOMAS COLOMBIA
THT THE TALENT SYSTEM	RHT CONSULTORES
AMITAI	NEEK DH
COMPETENCIA HUMANA	PROGRESSAS HOY
PSICO WEB	GENERACIÓN DE TALENTOS
PSEA S.A.S	IMPACT PSY
R&HT EVALUCION CONFIABLE	PSICOALIANZA
PSIGMACORP	SINTECTO
AESPI	H&A CONSULTING

Estos proveedores se encuentran ubicados a nivel nacional.

### 3.2 CLASIFICADOR DE BIENES Y SERVICIOS

En cuanto a la Codificación de Bienes y Servicios de acuerdo con el Código Estándar de Productos y Servicios de Naciones Unidas, los servicios del presente proceso responden al Códigos UNSPCS desagregados así:

<b>Grupo F</b>	SERVICIOS
<b>Segmento 80</b>	Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos
<b>Familia 11</b>	Servicios de recursos humanos
<b>Clase 17</b>	Reclutamiento de personal

<b>Grupo F</b>	SERVICIOS
<b>Segmento 81</b>	Servicios Basados en Ingeniería, Investigación y Tecnología
<b>Familia 11</b>	Servicios informáticos
<b>Clase 25</b>	Servicios de alquiler o arrendamiento de licencias de software de computador

### 4. ANALISIS DE RIESGOS

En cuanto a los riesgos que se puedan tipificar, estimar y asignar al objeto y obligaciones para el proceso cuyo objeto es: "Adquirir el licenciamiento de uso de una herramienta para la realización de DIEZ MIL (10.000) prueba(s) psicotécnica(s), de uso y administración en línea y fuera de línea (online y offline) a través de la cual se evalúen las competencias transversales de candidatos a un empleo<sup>6</sup> con el fin de facilitar el perfilamiento ocupacional, de acuerdo con las necesidades de los empleadores, apoyando así la ejecución del Programa Empléate, la operación de la Red de prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo y las diferentes iniciativas que se generen o apoyen desde el Grupo de Empleabilidad de Prosperidad Social".

Teniendo en cuenta lo establecido por el artículo 4 de la Ley 1150 de 2007, el Documento CONPES 3714 de 2011 y el Manual para la Identificación y Cobertura del Riesgo en los Procesos de Contratación de la Agencia Nacional de Contratación - Colombia Compra Eficiente, se entiende como riesgos involucrados en la contratación todas las circunstancias que de presentarse durante el desarrollo y ejecución del contrato, tienen la potencialidad de alterar el equilibrio económico del contrato, pero que dada su previsibilidad se regulan en el marco de las condiciones inicialmente pactadas en los contratos y se excluye así el concepto de imprevisibilidad de que trata el artículo 27 de la Ley 80 de 1993. Por lo anterior, se entiende que el riesgo previsible que puede generar la ruptura del equilibrio económico del contrato a celebrar para los servicios objeto del presente proceso, es el riesgo operacional definido como

<sup>6</sup> Participantes sujetos de atención de Prosperidad Social.

aquel que es asociado a la operatividad del contrato, tales como la fluctuación de precios, desabastecimiento de los bienes, equipos humanos o técnicos inadecuados o insuficientes, parámetros, sistemas de información y tecnológico.

Para el presente proceso se sugiere considerar los riesgos que se muestran a continuación, frente a los cuales la Dirección de Gestión de la Oferta Social deberá plantear la asignación de riesgos correspondiente y la forma de mitigarlos.

A continuación, se muestran los riesgos que se pueden tipificar, estimar y asignar al objeto del presente proceso:



MATRIZ DE RIESGO

**Objeto:** "Adquirir el licenciamiento de uso de una herramienta para la realización de DIEZ MIL (10.000) prueba(s) psicotécnica(s), de uso y administración en línea y fuera de línea (online y offline) a través de la cual se evalúen las competencias transversales de candidatos a un empleo con el fin de facilitar el perfilamiento ocupacional, de acuerdo con las necesidades de los empleadores, apoyando así la ejecución del Programa Empléate, la operación de la Red de prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo y las diferentes iniciativas que se generen o apoyen desde el Grupo de Empleabilidad de Prosperidad Social.

No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Que puede pasar y como puede ocurrir)	Consecuencia de ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría	A QUIEN SE ASIGNA	TRATAMIENTO/CONTROL A SER IMPLEMENTADO	IMPACTO DESPUÉS DEL TRATAMIENTO			AFECTA LA EJECUCION DEL CONTRATO	RESPONSABLE IMPLEMENTAR EL TRATAMIENTO	MONITOREO Y REVISIÓN	
													PROBABILIDAD	IMPACTO	VALORACION DEL RIESGO			¿CÓMO SE REALIZA EL MONITOREO?	PERIODICIDAD
1	General	Externo	Ejecución	Operacional	Incumplimiento por parte del contratista en desarrollo del objeto contractual y de las condiciones técnicas, administrativas y financieras que le impidan alcanzar los objetivos propuestos.	Riesgo reputacional de las entidades participantes, así como la afectación en la ejecución del presupuesto.	Posible	Mayor	Media	Media	CONTRATISTA	Seguimiento y control a la ejecución del objeto, obligaciones y condiciones técnicas, administrativas y financieras del contrato	Raro	Mayor	Media	Si	FIDEICOMISO FPR, supervisor y contratista	Seguimiento y monitoreo de las acciones de ejecución y del plan operativo, así como la vigencia de las garantías.	Permanente
2	General	Externo	Ejecución	Operacional	Demoras por parte del supervisor en las aprobaciones de los resultados y/o informes desarrollados por el Contratista.	Afecta el cumplimiento de las obligaciones del contratante a cargo del Supervisor del Contrato, relacionadas con la aprobación productos y/o informes, y genera retraso en el trámite de pago a favor del Contratista.	Posible	Menor	Media	Media	FIDEICOMISO FPR	Revisión y aprobación oportuna de la documentación inherente a los productos e informes del Contrato.	Raro	Insignificante	Baja	No	Supervisor del Contrato, designado por el Fideicomiso FPR	Se establece supervisión, para la revisión de los productos e informes.	Conforme a los plazos contractuales.



La equidad  
es de todos

Prosperidad  
Social

3	General	Interno	Ejecución	Operacional	Retrasos en los reportes a cargo del Contratista con ocasión de la ejecución del Contrato.	Dificultad al seguimiento del Contrato. Retraso en el trámite de pago a la contraparte, esto puede generar iliquidez del programa para su operación	Posible	Mayor	Media	Media	CONTRATISTA	Seguimiento y verificación de la oportunidad de entrega de los productos pactados en las obligaciones del Contrato.	Raro	Insignificante	Baja	No	Supervisor del Contrato, designado por el Fideicomiso FPR	Se establecen supervisión, para la revisión de los productos e informes.	Conforme a los plazos contractuales.
4	General	Externo	Ejecución	Operación	Dificultades de tipo operativo que impiden el desarrollo de las actividades establecidas.	Retraso en el logro de los productos y trámite de pago a la contraparte, esto puede generar iliquidez del contrato para su operación	Posible	Mayor	Media	Media	CONTRATISTA	El Contratista puede implementar acciones adicionales de acuerdo a su autonomía y hacer uso de opción de contingencia de la herramienta.	Raro	Insignificante	Baja	No	Supervisor del Contrato, designado por el Fideicomiso FPR	Se establecen supervisión, para la revisión de los productos e informes.	Conforme a los plazos contractuales.
5	General	Externa	Ejecución	Operacional	Paros, Huelgas, Actos terroristas, asonadas, extorsiones, actos terroristas de grupos al margen de la Ley, combates u operativos de la fuerza pública en los territorios donde desarrolla el contrato.	Impiden adelantar la implementación del contrato y afectan el cumplimiento de las obligaciones.	Raro	Mayor	Media	Media	FIDEICOMISO / CONTRATISTA	Aplicación inmediata de las disposiciones legales y los procesos internos del Fideicomiso FPR.	Raro	Insignificante	Baja	No	Contratista	Verificando ejecución de la actividades.	Cada vez que sea necesario
6	General	Externa	Ejecución	Operacional	Fenómenos naturales	Impiden adelantar el desarrollo normal de las actividades programadas.	Probable	Menor	Bajo	Baja	FIDEICOMISO / CONTRATISTA	Aplicación inmediata de las disposiciones legales y los procesos internos del Fideicomiso FPR, como suspensión del contrato o prorroga.	Raro	Insignificante	Baja	No	Contratista y FIDEICOMISO FPR	Permanente seguimiento y monitoreo de las acciones en territorio.	Permanente
7	General	Externa	Ejecución	Regulatorio	Decisiones de alto impacto que afecten el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022	Ajuste en la implementación de la Contrato, por cambio de normatividad o lineamientos de Gobierno.	Probable	Menor	Bajo	Baja	FIDEICOMISO / CONTRATISTAS	Facultades del Fideicomiso y el contratista para la revisión y ajustes a la Contrato.	Raro	Insignificante	Baja	No	Contratista y FIDEICOMISO FPR	A través de las instancias del Manual Operativo del Fideicomiso FPR y del contrato.	Cada vez que se requiera.



8	General	Externa	Ejecución	Regulatorio	Expedición de normas que impongan nuevos tributos, impuestos o cargas parafiscales, que puedan afectar el equilibrio del Contrato.	Genera una carga adicional a las previstas que puede afectar a cualquiera o a las dos partes del Contrato.	Improbable	Menor	Bajo	Baja	CONTRATISTA	Aplicación inmediata de las disposiciones legales y ajuste de los procesos internos del Fideicomiso FPR y del contratista.	Raro	Insignificante	Baja	No	Contratista y FIDEICOM ISO FPR	Permanente consulta actualización normativa.	Permanente
9	General	Externo	Ejecución	Operacional	Los servicios y tecnologías dispuestos y destinados a la operación del contrato sufren daños o pérdidas.	Se afecta los tiempos de implementación de los productos.	Posible	Mayor	Alto	Media	CONTRATISTA	Reducir probabilidad: Incrementar el seguimiento a los servicios y tecnologías.	Raro	Mayor	Medio	No	CONTRATISTA	Seguimiento y monitoreo de las acciones de campo, para verificar y propender por el buen tratamiento de los servicios y tecnologías.	Permanente
10	General	Interno	Ejecución	Tecnológico	Fallas o no disponibilidad de la plataforma de ingreso y administración que impida tener información del proceso o su gestión	No contar con la información o con la posibilidad de gestionar las cuentas y sus servicios	Posible	Mayor	Alto	Alta	CONTRATISTA	Disponer plan de contingencia y canal alternativo para el ingreso a la plataforma de gestión y administración de las cuentas	Raro	Mayor	Medio	No	CONTRATISTA	Seguimiento y monitoreo de las acciones de operación e implementación de plan de contingencia.	Cada vez que sea necesario.
11	General	Interno	Ejecución	Operacional	Error en la administración de las cuentas por insuficiente transferencia de conocimientos.	Mal uso de las cuentas y sus servicios, se afecta la prestación de los servicios	Posible	Mayor	Alto	Alta	CONTRATISTA	Revisión de los manuales, fortalecimiento de la transferencia de conocimientos a más funcionarios y mesa de soporte	Posible	Moderado	Medio	No	CONTRATISTA	Verificando de manera permanente su gestión de transferencia de conocimientos y soporte.	Permanente

De la anterior matriz de riesgos se estiman once (11) riesgos asignados así, cuatro (4) al Contratista y siete (7) al fideicomiso y el contratista, categorizados así; seis (6) como riesgo medio, tres (3) como riesgo bajo y dos (2) uno como riesgo alto.

## 5. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

### 5.1 FUENTE INTERNA

En cuanto a la fuente interna no se cuenta con contrataciones realizadas bajo el mismo objeto del presente análisis de costos, sin embargo, es posible relacionar una contratación que se realizó de manera directa bajo características similares.

<b>No. de proceso</b>	<b>CONTRATO 174 DE 2019</b>
<b>Tipo de Proceso</b>	Contratación Directa
<b>Objeto a Contratar</b>	ADQUIRIR LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS ON- LINE CON EL FIN DE EVALUAR LAS APTITUDES Y HABILIDADES COMPORTAMENTALES EN LOS PROCESOS DE ENCARGO QUE ADELANTA LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DE PROSPERIDAD SOCIAL, CONFORME LA GUÍA DE ENCARGOS VIGENTE EN LA ENTIDAD.
<b>Cuantía Definitiva del Contrato</b>	\$13.752.000
<b>Nombre o Razón Social del Contratista</b>	PSIGMA CORPORATION SAS
<b>Fuente:</b>	<a href="https://www.contratos.gov.co/consultas/detalleProceso.do?numConstancia=19-12-9669007">https://www.contratos.gov.co/consultas/detalleProceso.do?numConstancia=19-12-9669007</a>

### 5.2 FUENTE EXTERNA

A través de la página de contratación del Estado <https://www.colombiacompra.gov.co/>; se ubican los procesos que con igual o similar objeto han adelantado otras Entidades públicas, lo anterior, con el propósito de determinar características de los bienes, proveedores, costos y en general tener un amplio conocimiento de los bienes requeridos por la Entidad.

En el contexto de lo anteriormente expuesto, en cuanto a contrataciones con similar objeto, que hayan adelantado otras Entidades Públicas, que sirven como referencia al presente proceso y que cuentan con similares características, se mencionan las siguientes:

<b>Entidad Contratante</b>	<b>INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL- IPES</b>																
<b>No. de proceso</b>	PSMCIPE032020																
<b>Tipo de Proceso</b>	Mínima cuantía																
<b>Objeto a Contratar</b>	PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN LÍNEA DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS DISC PARA LA PERFILACIÓN A VENEDORES INFORMALES EN PROCESO DE EMPRENDIMIENTO Y/O FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL.																
<b>Cuantía Definitiva del Contrato</b>	\$8.175.000																
<b>Nombre o Razón Social del Contratista</b>	IMPACT-PSY SAS																
<b>Requisitos Habilitantes Capacidad Técnica (Experiencia)</b>	Los Proponentes deben encontrarse inscritos, clasificados y calificados en el Registro Único de Proponentes - RUP de la Cámara de Comercio de su domicilio principal, en los siguientes Códigos Estándar de Productos y Servicios de Naciones Unidas (UNSPSC), dentro del tercer nivel: <table border="1" data-bbox="332 1831 1534 1943"> <thead> <tr> <th colspan="4">CLASIFICACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS</th> </tr> <tr> <th>SEGMENTO</th> <th>FAMILIA</th> <th>CLASE</th> <th>NOMBRE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>43</td> <td>23</td> <td>29</td> <td>Software para trabajo en redes</td> </tr> <tr> <td>43</td> <td>23</td> <td>23</td> <td>Software de consultas y gestión de datos</td> </tr> </tbody> </table>	CLASIFICACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS				SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	NOMBRE	43	23	29	Software para trabajo en redes	43	23	23	Software de consultas y gestión de datos
CLASIFICACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS																	
SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	NOMBRE														
43	23	29	Software para trabajo en redes														
43	23	23	Software de consultas y gestión de datos														
<b>Fuente:</b>	<a href="https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.1151038&amp;isFromPublicArea=True&amp;isModal=true&amp;asPopupView=true">https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.1151038&amp;isFromPublicArea=True&amp;isModal=true&amp;asPopupView=true</a>																

<b>Entidad Contratante</b>	<b>INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL- IPES</b>
<b>No. de proceso</b>	IPES PMC No. 11 de 2017
<b>Tipo de Proceso</b>	Mínima cuantía
<b>Objeto a Contratar</b>	LA ADQUISICIÓN DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS (BATERÍA) PARA LA PÉRFILACIÓN DE LOS POTENCIALES BENEFICIARIOS DE LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO

<b>Entidad Contratante</b>	<b>INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL- IPES</b>			
<b>Cuantía Definitiva del Contrato</b>	\$15.264.000			
<b>Nombre o Razón Social del Contratista</b>	PSIGMA CORPORATION SAS			
<b>Requisitos Habilitantes Capacidad Técnica (Experiencia)</b>	Los Proponentes deben encontrarse inscritos, clasificados y calificados en el Registro Único de Proponentes - RUP de la Cámara de Comercio de su domicilio principal, en los siguientes Códigos Estándar de Productos y Servicios de Naciones Unidas (UNSPSC), dentro del tercer nivel:			
	<b>CLASIFICACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS</b>			
	<b>SEGMENTO</b>	<b>FAMILIA</b>	<b>CLASE</b>	<b>NOMBRE</b>
	43	23	29	Software para trabajo en redes
60	10	66	Material para pruebas de aptitud y vocacionales	
<b>Fuente:</b>	<a href="https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.225704&amp;isFromPublicArea=True&amp;isModal=true&amp;asPopupView=true">https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.225704&amp;isFromPublicArea=True&amp;isModal=true&amp;asPopupView=true</a>			

## 6. ANÁLISIS DE COSTOS

### 6.1 COSTOS DIRECTOS

Los costos directos del proceso se definen como los recursos que se pueden identificar medidos exactamente en el servicio, que para el caso de la necesidad, se definen como el costo para realizar "Adquirir el licenciamiento de uso de una herramienta para la realización de DIEZ MIL (10.000) prueba(s) psicotécnica(s), de uso y administración en línea y fuera de línea (online y offline) a través de la cual se evalúen las competencias transversales de candidatos a un empleo con el fin de facilitar el perfilamiento ocupacional, de acuerdo con las necesidades de los empleadores, apoyando así la ejecución del Programa Empléate, la operación de la Red de prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo y las diferentes iniciativas que se generen o apoyen desde el Grupo de Empleabilidad de Prosperidad Social."

Teniendo en cuenta lo anterior; de la totalidad de proveedores contactados fueron recibidas seis (6) cotizaciones, de los siguientes proveedores:

PROVEEDORES	
PSIGMA CORPORATION SAS	RHT DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES EMPRESARIALES LTDA
TALENT & BUSINESS SAS	PSYCONOMETRICS SAS
THT THA TALENT SYSTEM S.A.S	PSICOLOGOS ESPECIALISTAS ASOCIADOS SAS - PSEA SAS

De acuerdo con la metodología e información recolectada por los proveedores, no hay valores atípicos.

Dentro de las seis cotizaciones recibidas se identifica que PSIGMA CORPORATION SAS, TALENT & BUSINESS SAS, THT THA TALENT SYSTEM S.A.S y PSEA SAS se encuentran exentas de IVA dentro de los contemplado en artículo 478, literal f, artículo 481 del Estatuto Tributario.

No se incluyó costo histórico ya que la entidad no se cuenta con contrataciones del mismo objeto a la del presente análisis de costos, sin embargo, para el año 2019 se realizó una contratación con objeto similar, pero con diferencias considerables dentro de su enfoque o requerimientos técnicos.

Se realizó un ejercicio de mesa técnica con los proveedores registrados en la base de datos de la entidad, en la cual se realizó la revisión y resolución de preguntas respecto a la ficha técnica y se definió un nuevo plazo de entrega de cotizaciones para los proveedores.

### 6.2 COSTOS INDIRECTOS

Los costos indirectos del proceso se definen como los costos que se asocian a la ejecución que no afectan directamente el objeto y obligaciones del proceso, es como se define que los costos

indirectos son los impuestos, garantías, producción, gastos comerciales, financieros y administrativos.

## 7. IMPUESTOS

El Estatuto Tributario Nacional establece en su TITULO V. TARIFAS. Art. 468. Tarifa general del impuesto sobre las ventas. La tarifa general del impuesto sobre las ventas es del diecinueve por ciento (19%) salvo las excepciones contempladas en este título. Sin embargo, este servicio Presenta la siguiente exención, en el artículo 478 y el literal f de artículo 481 del Estatuto Tributario Señala:

“Artículo 478. LIBEROS Y REVISTAS EXENTOS. Están exentos del impuesto sobre las ventas los libros y revistas de carácter científico y cultural, según calificación que hará e Gobierno Nacional”.

<sup>7</sup>Así las cosas, una vez obtenida la certificación por parte de la entidad competente de que dicha revista es de carácter científico o cultural, la venta de la misma estará exenta del impuesto sobre las ventas. La ley 98 de 1993, señala en su artículo 2, sobre democratización y fomento del libro colombiano:

“Para los fines de la presente Ley se consideran libros, revistas, folletos, coleccionados seriados, o publicaciones de carácter científico o cultural, los editados, producidos o impresos de la Republica de Colombia, de autor nacional o extranjero, en base papel o publicado en medios electromagnéticos”.

Es necesario tener en cuenta, que el bien exento es el final, en este caso, libro o revista de carácter científico o cultural. De esta manera los servicios intermedios y los bienes resultantes en el proceso de producción están sometidos a tributo, a menos que directamente de su presentación resulte el bien exento, esto es, la revista o el libro científico o cultural terminado. En caso los saldos a favor, para los responsables de bienes exentos pueden ser objeto de devolución”

## 8. CONCLUSIONES

Por lo tanto, se define, en atención a la ficha técnica para el proceso cuyo objeto es *Adquirir el licenciamiento de uso de una herramienta para la realización de DIEZ MIL (10.000) prueba(s) psicotécnica(s), de uso y administración en línea y fuera de línea (online y offline) a través de la cual se evalúen las competencias transversales de candidatos a un empleo con el fin de facilitar el perfilamiento ocupacional, de acuerdo con las necesidades de los empleadores, apoyando así la ejecución del Programa Empléate, la operación de la Red de prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo y las diferentes iniciativas que se generen o apoyen desde el Grupo de Empleabilidad de Prosperidad Social.*, así:

---

<sup>7</sup> Tomado de. <https://accounter.co/cdn/2019/09/CON-015586-19.pdf>. Julio 31 de 2020-. Bienes exentos – Libros y Revistas de Carácter Científico Cultural. Estatuto Tributario ARTS: 478,481 y 485 – DIAN - – Junio 14 de 2019 – Subdirección de Gestión y Normativo Doctrinal.



- Las cotizaciones obtenidas fueron las siguientes.

PSIGMA CORPORATION SAS				RHT DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES EMPRESARIALES LTDA				TALENT & BUSINESS SAS			
Valor unitario antes de IVA	Valor IVA (si aplica)	Valor Unitario incluido IVA	Valor Total IVA incluido	Valor unitario antes de IVA	Valor IVA (si aplica)	Valor Unitario incluido IVA	Valor Total IVA incluido	Valor unitario antes de IVA	Valor IVA (si aplica)	Valor Unitario incluido IVA	Valor Total IVA incluido
\$9.000,00		\$9.000,00	\$ 90.000.000,00	\$ 25.000,00	\$ 4.750,00	\$29.750,00	\$297.500.000,00	\$69.300,00		\$69.300,00	\$693.000.000,00

PSYCONOMETRICS SAS				THT THA TALENT SYSTEM S.A.S				PSEA SAS			
Valor unitario antes de IVA	Valor IVA (si aplica)	Valor Unitario incluido IVA	Valor Total IVA incluido	Valor unitario antes de IVA	Valor IVA (si aplica)	Valor Unitario incluido IVA	Valor Total IVA incluido	Valor unitario antes de IVA	Valor IVA (si aplica)	Valor Unitario incluido IVA	Valor Total IVA incluido
\$8.600,00	\$1.634,00	\$10.234,00	\$102.340.000,00	\$4.950,00		\$4.950,00	\$49.500.000,00	\$30.000,00		\$30.000,00	\$300.000.000,00

- De los anteriores costos obtenidos las cotizaciones más bajas son las siguientes.

PSIGMA CORPORATION SAS				PSYCONOMETRICS SAS				THT THA TALENT SYSTEM S.A.S			
Valor unitario antes de IVA	Valor IVA (si aplica)	Valor Unitario incluido IVA	Valor Total IVA incluido	Valor unitario antes de IVA	Valor IVA (si aplica)	Valor Unitario incluido IVA	Valor Total IVA incluido	Valor unitario antes de IVA	Valor IVA (si aplica)	Valor Unitario incluido IVA	Valor Total IVA incluido
\$9.000,00		\$9.000,00	\$ 90.000.000,00	\$8.600,00	\$1.634,00	\$ 10.234,00	\$102.340.000,00	\$4.950,00		\$4.950,00	\$49.500.000,00

- El promedio obtenido entre las cotizaciones más bajas es el siguiente.

<b>ANALISIS DE COSTOS PROMEDIO DE LAS 3 MAS BAJAS</b>				
<b>Valor unitario antes de IVA</b>	<b>Valor IVA (si aplica)</b>	<b>Valor Unitario incluido IVA</b>	<b>Valor total sin IVA</b>	<b>Valor Total IVA incluido</b>
\$7.517,00	\$1428,00	\$8.945,00	\$75.170.000,00	\$89.450.000,00

**Preparó:** Mary Luz Hernández Páez  
Contratista – GIT Investigación de Mercado - Subdirección de Contratación

**Revisó:** Lida Eugenia Moreno Maldonado  
Coordinadora GIT Empleabilidad - Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social

Wisther Cano Troncoso  
Profesional GIT Empleabilidad - Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social

**Aprobó:** Andrés Torres Rodríguez  
Director Encargado de la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social

Diana Sandoval Aramburo  
Subdirectora de Contratación