 La equidad es de todos Prosperidad Social	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31 Versión: 02

Proceso: Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social
Responsable del Proceso: ANDRES TORRES RODRIGUEZ
Correo electrónico: andres.torres@prosperidadsocial.gov.co

1. ANTECEDENTES


De conformidad con el Decreto 2094 de 2016, el Departamento Administrativo para la **PROSPERIDAD SOCIAL** es la entidad cabeza del Sector de Inclusión Social y Reconciliación, el cual agrupa y ordena las políticas, planes generales, programas para la superación de la pobreza, la inclusión social, la reconciliación, la recuperación de territorios, la atención, asistencia y reparación a víctimas de la violencia, la atención a grupos vulnerables y la protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el bienestar de las familias colombianas.

Prosperidad Social cuenta en su estructura organizacional con la Subdirección para la Superación de la Pobreza Extrema, cuya principal función es diseñar y coordinar las estrategias de articulación de la expresión de interés social del Estado para el desarrollo de la política de inclusión social y reconciliación, en el marco de las competencias de **PROSPERIDAD SOCIAL**, en relación con la superación de la pobreza y pobreza extrema, la atención de grupos vulnerables, la atención integral a la primera infancia, infancia y adolescencia, la gestión territorial y la atención y reparación a víctimas del conflicto armado.

Dentro de la estructura interna de Prosperidad Social se encuentra la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social, que hace parte de la subdirección General para la Superación de la Pobreza y, de conformidad con el artículo 18 del decreto 2094 de diciembre 22 de 2016, adelanta acciones de articulación de oferta social del Estado hacia poblaciones objeto del Sector de la Inclusión Social y Reconciliación, teniendo en cuenta los lineamientos de la focalización y las consideraciones operativas para la implementación de los programas, planes y proyectos que permitan mejorar la calidad de vida de la población objeto del Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación, entre otras funciones, que por sus características especiales se requieran adelantar para el cumplimiento del objetivo de Prosperidad Social en los temas de su competencia.

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.

 <div style="display: inline-block; vertical-align: middle;"> <p style="margin: 0;">La equidad es de todos</p> </div> <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; margin-left: 20px;"> <p style="margin: 0;">Prosperidad Social</p> </div>	<p>ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas</p>	<p>Código: F-DES-002</p>
	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL</p>	<p>Fecha aprobación: 2008-07-31</p>
		<p>Versión: 02</p>

- 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.


De otra parte, el **FONDO DE INVERSIÓN PARA LA PAZ – FIP**, fue creado mediante el artículo 8 de la Ley 487 de 1998 como una cuenta especial sin personería jurídica, como principal instrumento de financiación de programas y proyectos estructurados para la obtención de la Paz, sujeto a la inspección y vigilancia de una Veeduría Especial, sin perjuicio de las facultades a cargo de la Contraloría General de la República y los demás Órganos de Control Estatal, de la Oficina de Control Interno y de los mecanismos de Auditoría Externa que establezca el Consejo Directivo del Fondo.

El **FIP** se encuentra actualmente adscrito al **DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PROSPERIDAD SOCIAL – PROSPERIDAD SOCIAL**, de conformidad con lo previsto en el artículo 1.1.2.1 del Decreto 1084 de 2015. La Ley 487 de 1998 dispuso de diversas herramientas para la administración de los recursos del **FIP**, tales como la creación de Fondos Fiduciarios, la celebración de contratos de fiducia y encargos fiduciarios, contratos de administración y de mandato y las demás clases de negocios jurídicos que sean necesarios, los que se regirán por el derecho privado. Así, la Ley le permite al **FIP** la celebración de diferentes tipos de contratos -entre ellos el de fiducia- para procurar los recursos necesarios para el cumplimiento de sus fines.

Esta particular autorización legal de arbitrar recursos a través de contratos permite que el **FIP** pueda concurrir con personas naturales o jurídicas de derecho privado o de derecho público internacional en la celebración de un contrato de fiducia mercantil para la administración de los recursos destinados a un proyecto específico. Así mismo, permitiría utilizar al patrimonio autónomo que resulte de la suscripción de un contrato de fiducia, como vehículo para la ejecución de proyectos en los que bien pueden concurrir otras entidades públicas, no como fideicomitentes (salvo que se trate de una entidad pública autorizada por la Ley para suscribir contratos de fiducia mercantil), sino como aportantes y en tal condición, como beneficiarios de dicho patrimonio autónomo.

Considerando lo anterior Prosperidad Social - FIP adelantó la Invitación de Menor Cuantía No. 04 de 2019 con el objeto de: "Celebrar un contrato de fiducia mercantil en virtud del cual se constituirá un Patrimonio Autónomo de administración y pagos, que se denominará *"Fideicomiso Fondo de Pago por Resultados –Fideicomiso FPR"*, que administre los recursos que aporte el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL -FONDO DE INVERSIÓN PARA LA PAZ -FIP, los Fideicomitentes Adherentes y los Aportantes, para la ejecución de proyectos bajo la forma de Bonos de Impacto Social y otros mecanismos de pago por resultados". Como consecuencia de este proceso de selección, a finales de diciembre de 2019, se adjudicó el Contrato de Fiducia Mercantil No. 359 FIP de 2019 con Fiduciaria La Previsora S.A. – FIDUPREVISORA S.A.

En el marco de la ejecución del contrato de Fiducia, PROSPERIDAD SOCIAL en su calidad de Fideicomitente, presentó ante el comité fiduciario del patrimonio autónomo, el programa EMPLÉATE, con el fin de incorporarlo como una modalidad de pago por resultados, lo cual fue aprobado mediante acta de fecha 29 de abril de 2020.

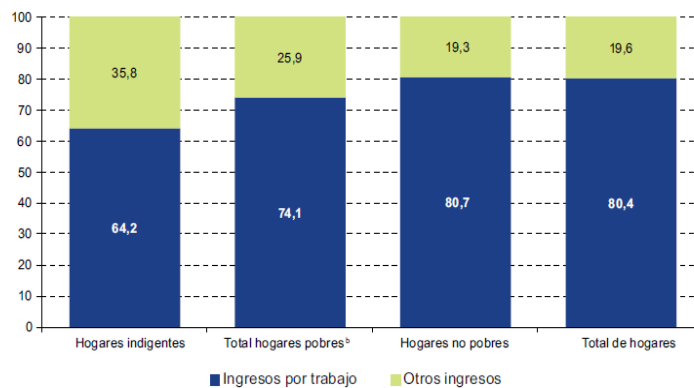
 La equidad es de todos Prosperidad Social	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31
		Versión: 02

Atendiendo la correspondiente instrucción 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 – FIP y Fiduciaria la Previsora S.A. abrió convocatoria No. 001 de 2020 y la Convocatoria 002 de 2020, cuyo objeto es: *Implementar el programa EMPLÉATE, a través de 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 sujeto de atención de Prosperidad Social.*

Lo anterior con el propósito de lograr la inclusión laboral de esta población, entendiendo que el trabajo es uno de los elementos centrales para la inclusión social y un mecanismo fundamental de construcción de autonomía, dignidad personal y ampliación de ciudadanía, siempre que se trate de un trabajo decente, y como ha sido reafirmado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (CEPAL, 2018).

Según cálculos realizados por la CEPAL sobre 17 países de América Latina para el año 2013, los ingresos laborales corresponden en promedio al 80% del ingreso total de los hogares, al 74% del ingreso total de los hogares pobres y al 64% de los hogares indigentes.

América Latina (17 países): peso de los ingresos laborales en el ingreso total del hogar según situación de pobreza, alrededor de 2013 (porcentajes)




Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

^a Promedio simple de los países.

^b Incluye a los hogares en situación de indigencia.

El boletín del DANE: Pobreza Monetaria y Multidimensional en Colombia evidencia la incidencia que tienen el desempleo y el trabajo informal en la determinación de la pobreza. En primer lugar, se observa que, para todos los dominios geográficos, los perfiles del jefe de hogar que presenta mayor incidencia de pobreza están relacionados con: la desocupación, la posición ocupacional, el nivel educativo y la afiliación a seguridad social. En 2017, a nivel nacional, la incidencia de la pobreza de los hogares cuyo jefe de hogar se encuentra desocupado es del 47,8%.

 La equidad es de todos Prosperidad Social	ESTUDIO PREVIO		Código: F-DES-002
	Pruebas Psicotécnicas		Fecha aprobación: 2008-07-31
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL		Versión: 02


Incidencia de la pobreza según características del jefe de hogar (porcentaje), según grandes dominios. Total nacional. Año 2017

Características del jefe de hogar		Total Nacional	Cabeceras	Centros Poblados y rural disperso	13 áreas	Otras Cabeceras
Sexo	Hombre	25,5	22,0	34,7	14,3	33,3
	Mujer	29,7	27,9	40,4	18,2	41,6
Edad	Hasta 25 años	31,6	30,5	34,9	19,5	43,8
	Entre 26 y 35 años	32,0	29,7	39,9	21,0	42,2
	Entre 36 y 45 años	31,3	28,4	39,9	19,5	40,0
	Entre 46 y 55 años	23,8	21,2	33,0	13,5	32,1
	Entre 56 y 65 años	21,9	19,3	32,1	11,7	31,4
	Mayor a 65 años	21,8	18,8	32,4	10,6	32,2
Nivel Educativo	Ninguno o primaria	36,9	35,0	39,9	22,7	48,1
	Secundaria	25,1	24,5	29,1	17,2	36,0
	Técnica o Tecnológica	10,9	10,8	11,7	6,7	17,5
	Universidad o posgrado	6,5	6,5	7,8	4,4	10,7
Situación laboral	Desocupados	47,8	47,6	49,3	40,5	57,7
	Ocupados	25,6	22,6	34,5	14,3	34,2
	Inactivos	27,9	24,9	42,9	15,2	39,9
Posición Ocupacional	Asalariados	14,2	14,1	14,6	10,0	21,6
	Patronos y cuenta propia	34,8	30,5	45,2	19,3	43,0
Seguridad social	Afiliado	8,1	8,5	5,3	7,0	11,7
	No Afiliado	36,8	34,8	40,8	23,1	46,5

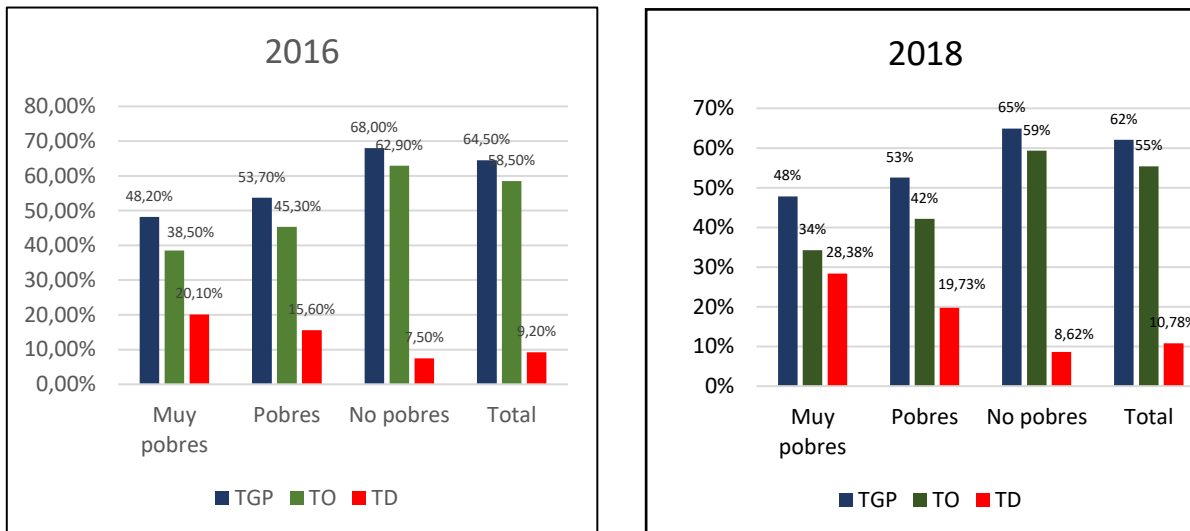
Fuente: DANE, cálculos con base GEIH.

Durante los años 2016 y 2018 la población pobre y pobre extrema en Colombia tuvo una tasa de participación laboral promedio menor (48% y 53%) que la de la población no pobre (68% y 65%) y que el total de los trabajadores (64,5% y 62%). Estas cifras permiten concluir que los pobres están relativamente más excluidos del mercado laboral.

También se observa que para los pobres extremos la tasa de ocupación (TO) fue considerablemente baja y se mantuvo prácticamente en un rango del 34% al 38,50% y adicionalmente, las tasas de desempleo de los hogares más pobres en todos los años analizados se encuentran por encima de la observada para el total de la población.

 La equidad es de todos Prosperidad Social	ESTUDIO PREVIO	Código: F-DES-002
	Pruebas Psicotécnicas	Fecha aprobación: 2008-07-31
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Versión: 02

Tasa global de participación y tasas de ocupación y desempleo: individuos pobres y no pobres, 2016-2018¹



Fuente: Cálculo de GIT Empleabilidad con base a Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Con base en los datos del DANE para la medición de la pobreza y la desigualdad a diciembre de 2018, encontramos que, a mayor grado de pobreza, también aumenta el grado de informalidad:


Nivel de pobreza y cotización a fondo de pensiones personas pobres

INDICADOR	GENERAL	NO POBRES	POBRES	POBRES EXTREMOS
OCUPADOS QUE COTIZAN PENSION	38%	44%	10,2%	3,6%
OCUPADOS QUE NO COTIZAN PENSION	60%	54%	88,5%	94%
OCUPADOS PENSIONADOS	2%	2%	0%	0%
SIN RESPUESTA	0%	0%	1%	2%

Fuente: Cálculo de GIT Empleabilidad con base a Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Los hogares pobres además de tener las tasas de ocupación más bajas y las tasas de desempleo más altas, son las que proporcionalmente tienen los mayores índices de informalidad.

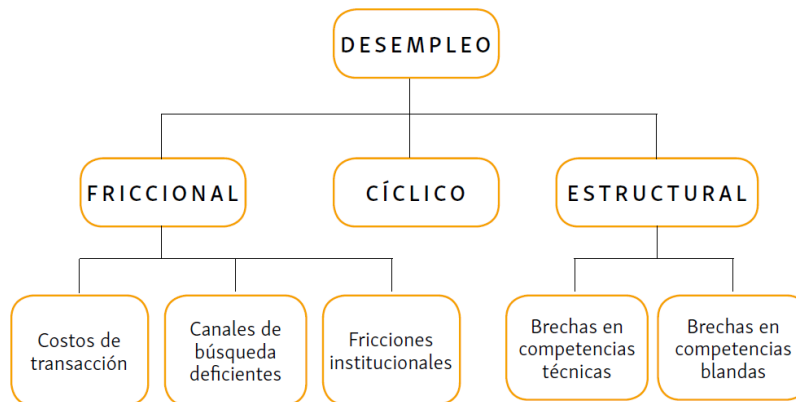
¹ Tasa global de participación (TGP): es la relación porcentual entre la población económicamente activa (PEA) y la población en edad de trabajar (PET). Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.
Tasa de desempleo (TD): es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que hacen parte de la población económicamente activa o fuerza laboral (PEA).
Tasa de ocupación (TO): es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).

	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31
		Versión: 02

1.1. BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL

Una brecha de empleabilidad es la distancia que separa a un buscador de empleo de un empleo formal y estable, o de oportunidades de generación de ingresos sostenibles en el tiempo. Las barreras los factores que restringen o disminuyen la probabilidad de inserción de los buscadores de empleo; se presentan en el buscador de empleo, en las empresas y en el entorno y tienen distintos grados de intensidad (Servicio Público de Empleo (SPE), 2017).


Esquema general de barreras de acceso al mercado laboral



Fuente: Fundación Saldarriaga Concha.

De acuerdo con el gráfico anterior, se evidencian tres tipos de desempleo: estructural, friccional y cíclico.

- a) *El desempleo friccional* es el desempleo resultante del tiempo necesario para emparejar a los trabajadores con los puestos de trabajo dada la presencia de información asimétrica en el mercado. Es el caso de los trabajadores que dejan su puesto de trabajo para buscar uno mejor o el de los nuevos individuos que se incorporan a la fuerza laboral. En ambos casos, se supone como algo normal que los individuos permanezcan desempleados voluntariamente durante un corto periodo de tiempo. El desempleo friccional difiere de otros tipos de desempleo porque a menudo tiene carácter voluntario, mientras que los otros tipos son situaciones involuntarias que requieren ayuda institucional para resolverse (Ramos, 2015).
- b) *El desempleo estructural* se debe a desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo, que reflejan diferencias entre las necesidades de cualificación de los puestos de trabajo y las que tienen los aspirantes. Se produce cuando el número de puestos de trabajo existentes en algunos mercados de trabajo es insuficiente para dar empleo a todo el que quiere trabajar. Su causa ha de buscarse en una disparidad en el nivel de las calificaciones, la ubicación geográfica, los cambios sectoriales en los patrones productivos de los países, u otros factores estructurales similares (Ramos, 2015).
- c) *El desempleo cíclico* es la desviación que experimenta la tasa de desempleo real respecto a la tasa natural de desempleo. El desempleo cíclico es desempleo unido a las fluctuaciones del ciclo económico. Por esta razón, se considera que tiene un carácter

 La equidad es de todos	Prosperidad Social	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
		DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31
			Versión: 02

temporal porque disminuye en la medida que se consolidan las fases de auge (Ramos, 2015).

Los factores que causan cada uno de los tipos de desempleos y que no están relacionados con la coyuntura económica, se denominan barreras de acceso al mercado laboral, es decir que los factores que causan el desempleo cíclico o estacional que están más relacionados con aspectos macroeconómicos no son considerados como barreras (SPE, 2017).

La coyuntura laboral reciente del desempleo en Colombia muestra que el componente cíclico se ha reducido de manera significativa y en consecuencia la mayor parte del desempleo actual hace referencia a las tipologías friccional y estructural del desempleo, y que puede ser explicado en gran parte por el "mismatch" existente entre la demanda y la oferta de trabajo (Cárdenas, 2015), debido principalmente a la presencia de información asimétrica y a factores externos que inciden en los mercados.

1.2. BARRERAS POR TIPO DE DESEMPLEO

Barreras del Desempleo Estructural

En el desempleo estructural la carencia de los conocimientos necesarios para realizar las funciones propias de los puestos de trabajo disponibles en el mercado o de las habilidades sociales que facilitan la adaptación a los mismos, pueden convertirse en el motivo de desencuentro entre la oferta y la demanda y, por tanto, constituirse en barreras de acceso al mercado laboral.

Las Competencias Laborales Generales² son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido.³

Dentro de las competencias necesarias para ocupar un puesto de trabajo se destacan:

- Competencias básicas (competencias duras): son aquellas que permiten el acceso a una formación o a un trabajo, son los conocimientos básicos que permiten poder acceder a un trabajo y se refieren entre otras a las competencias para la lectura, la escritura, la expresión oral, las matemáticas, la ofimática y que en gran medida se adquieren durante la educación básica.
- Competencias específicas (competencias duras): hacen referencia a las competencias adquiridas después de haber realizado una formación específica y son específicas de un puesto de trabajo en concreto. Estas competencias son diferentes en cada profesión y normalmente se adquieren realizando una formación específica.
- Competencias genéricas (competencias blandas o transversales): son todas aquellas habilidades y aptitudes que hacen que un trabajador desarrolle de forma eficaz su trabajo. Sirven para el desarrollo de cualquier profesión y se han adquirido en diferentes

² Las diferencias entre competencias y habilidades se sustentan en cómo se realizaría esa tarea. Si una persona realiza la labor considerando y teniendo en cuenta la importancia de la tarea, tratando de mejorar y buscando un desempeño óptimo, es que estamos hablando de competencia. Si una persona simplemente se dedica a la realización de la tarea, hablamos de habilidad. La competencia hace a una persona competente, pero la habilidad no.

³ Articulación de la educación con el mundo productivo. Ministerio de Educación

	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31 Versión: 02

contextos (laborales o no). Algunas de ellas son: trabajo en equipo, responsabilidad, propuesta, relación interpersonal, disponibilidad para aprender, etc.

Barreras del desempleo friccional

En cuanto al desempleo friccional, los economistas Peter Diamond, Dale Mortensen y Christopher Pissarides (DMP), ganadores del premio Nóbel 2010⁴, llamaron fricciones⁵ a los factores que dificultan el encuentro entre la oferta y la demanda y corresponden en su mayoría, a barreras de acceso al mercado laboral. Estas fricciones se clasifican en costes de transacción, institucionales y de canales de búsqueda.

Costes de Transacción

La búsqueda de empleo implica gastos para desplazarse a las entrevistas, para preparar documentos como hojas de vida, cédula, certificaciones o gastos de vestuario para presentar entrevistas; estos son costos de transacción. De igual forma los gastos cotidianos de sostenimiento tanto personal como familiar tales como alimentación, arriendo, vestido, cuidado de hijos, que se realizan en el periodo en el cual se busca empleo, también se clasifican como gastos de transacción, que se constituyen como la primera barrera en el proceso de búsqueda laboral.

Canales de Búsqueda

Los buscadores de empleo pueden utilizar varias opciones para informarse acerca de las vacantes disponibles en el mercado. Estas opciones se denominan como canales de búsqueda y se clasifican en: a) informales, que surgen de interacciones no reguladas a través de redes caracterizadas por asimetrías de información (ayuda o información de familiares, amigos y colegas); b) informales moderados o gestiones individuales ante los empleadores como por ejemplo llevar la hoja de vida directamente a las empresas; en este caso, el aspirante suele tener información privilegiada, pero ésta no basta para conseguir el empleo y se debe someter a la selección de la empresa, y c) formales o formas de vinculación reguladas a las que tienen acceso todas las personas que cumplen los requisitos; pueden ser privados, como las agencias de contratación temporal, públicos, como el Servicio Público de Empleo, o de otra clase: avisos clasificados, convocatorias, internet, etc (Viafara, 2009).

A medida que aumenta el nivel de educación aumenta la probabilidad de elegir y encontrar trabajo mediante métodos formales e informales moderados. De igual forma, pertenecer a los estratos medio (3 y 4) y alto (5 y 6) incrementa la probabilidad de buscar y encontrar empleo a partir de métodos informales, e informales moderados (Restrepo, 2013).


Fricciones Institucionales

Dentro de este grupo, el Servicio Público de Empleo realiza la siguiente clasificación:

- Fricciones resultantes de los apoyos que reciben las personas desempleadas por parte del Estado. Subsidios al desempleo, o programas como Familias en Acción, dan la

⁴ En términos generales, el modelo DMP sostiene que empresas y trabajadores tienen dificultad para entrar en contacto, es decir, para encontrarse. Esto es debido a que tanto por parte de los empresarios como de los trabajadores precisan unos recursos y requieren un tiempo para que se produzca ese encuentro.

⁵ Se entiende por fricción cualquier factor que dificulta el encuentro entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo.

	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31 Versión: 02

posibilidad a una persona de aumentar el tiempo de búsqueda de empleo en procura de encontrar un mejor trabajo acorde con sus aspiraciones laborales y salariales.

- Los costos que para las empresas significa la contratación de personal.
- Matrículas, certificaciones y licencias de conducción, instrumentos que pueden convertirse en una barrera de acceso al mercado laboral en la práctica. No todos los individuos tienen el dinero suficiente para sufragar su adquisición o costear los gastos de los cursos que dan garantía de la acreditación de las competencias laborales necesarias para desarrollar el ejercicio profesional.

1.3. IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD


En el marco de las acciones y estrategias para facilitar la inclusión laboral de la población sujeto de atención de Prosperidad Social, uno de los mecanismos necesarios dentro de los procesos de apoyo y en especial el proceso de análisis de competencias de las personas que pueden ingresar los programas de empleabilidad y especialmente aquellos beneficiarios del RETO EMPLEATE que se viene desarrollando en el marco del FONDO DE PAGO POR RESULTADOS FPR, 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 oferentes/buscadores 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 definiciones⁶:

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

⁶ Decreto 1072 de 2015. Artículo 2.2.6.1.4.2. Definiciones

	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31
		Versión: 02

- **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 transversales⁷ 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 oferentes, en el marco de los programas realizados por la entidad, por medio de la aplicación de prueba(s) psicotécnica(s), permitirá:

1. Conocer de manera objetiva el nivel de competencias de los oferentes/buscadores 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 oferentes/buscadores 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 propuesta 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.

Por lo anterior, en el marco de la ejecución de los ACUERDOS DE COLABORACION EMPRESARIAL, que el fideicomiso FONDO DE PAGO POR RESULTADOS FPR, suscriba con los aliados para la Implementación del programa EMPLÉATE, a través de 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 sujeto de atención de Prosperidad Social,

⁷ Resolución 5984 de 2014, artículo 6.

 La equidad es de todos Prosperidad Social	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31 Versión: 02

así como en la articulación con la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo y su red de prestadores autorizados, al igual que en beneficio de otros programas o actividades que se desarrollen desde o con el apoyo de Prosperidad Social, se requiere contar con esta herramienta tecnológica que permita realizar las correspondientes pruebas psicotécnicas.

En línea con lo anterior, a la fecha se encuentran adjudicados siete acuerdos de colaboración empresarial con: Comfenalco Valle delagente, Fundación Academia Sinú, Fundación Colombia Incluyente, ANDES BPO SAS, Caja de Compensación Familiar Combarraquilla, Corporación Gestión Empresarial y FENALCO Seccional Meta para 618 puestos de trabajo en 10 departamentos y 21 municipios así: Valle del Cauca: Cali, Palmira, Buenaventura, Jamundí, Yumbo, Bugalagrande; Córdoba: Montería; Antioquia: La Ceja, La Unión, Carmen de Viboral, Rionegro, Medellín, Itagüí; Bogotá, Distrito capital; Cundinamarca: Madrid, Mosquera; Atlántico: Barranquilla; Caquetá: Florencia; Cesar: Valledupar; Risaralda: Dos Quebradas; Meta: Villavicencio.

Dado que se mantiene la emergencia económica y social y las altas tasas de desempleo, actualmente se encuentra en trámite la Convocatoria No. 002 de 2020 con la segunda cohorte para el Programa Empléate, con el cual se espera el cierre del Programa EMPLÉATE.


2. ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROCESO

2.1. PROSPERIDAD SOCIAL EN CALIDAD DE FIDEICOMITENTE

El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social – PROSPERIDAD SOCIAL es el organismo principal de la administración pública del Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación, reglamentado mediante el Decreto 2094 del 22 de diciembre de 2016, el cual agrupa y ordena las políticas, planes generales, programas para la superación de la pobreza (Ley 1785 de 21 de junio de 2016), la inclusión social, la reconciliación, la recuperación de territorios, la atención, asistencia y reparación a víctimas de la violencia, la atención a grupos vulnerables y la protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el bienestar de las familias colombianas.

Dentro de la estructura interna de PROSPERIDAD SOCIAL se encuentra la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social, que hace parte de la Subdirección General para la Superación de la Pobreza y, de conformidad con el artículo 18 del decreto 2094 de diciembre 22 del 2016, adelanta las acciones de articulación de la oferta social del Estado hacia las poblaciones sujeto del Sector de la Inclusión Social y Reconciliación, gestiona alianzas con el sector privado, organismos internacionales y organizaciones para la canalización de recursos para el cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos del Sector, adelanta las acciones para la implementación de las estrategias de innovación social que permitan mejorar las condiciones de vida de la población, todo lo anterior, teniendo en cuenta los lineamientos de focalización y las consideraciones operativas para su implementación.

A su vez dentro de la Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social, mediante Resolución No. 00213 del 5 de febrero de 2020, se estableció el Grupo Interno de Trabajo Empleabilidad, que tiene dentro de sus funciones, *“Proponer e implementar metodologías, programas y acciones orientados a mejorar la empleabilidad de la población vulnerable, sujeto de atención por PROSPERIDAD SOCIAL”* y *“Articular con diferentes actores, públicos*

 La equidad es de todos Prosperidad Social	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31 Versión: 02

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 ”, con el propósito de lograr la inclusión laboral de la población vulnerable, entendiendo que el trabajo es uno de los elementos centrales para la inclusión social y un mecanismo fundamental de construcción de autonomía, dignidad personal y ampliación de ciudadanía, siempre que se trate de un trabajo decente, y como ha sido reafirmado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (CEPAL, 2018).

2.2. ENTIDAD CONTRATANTE

La entidad contratante es 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 – 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.


3. OBJETO

Adquirir el licenciamiento de uso de una herramienta para la realización de NUEVE MIL OCHOCIENTAS (9800) 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 empleo⁸ 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.


4. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

1. Se requiere poder usar una herramienta online para la realización de prueba(s) psicotécnica(s) que evalúe competencias transversales aplicables para todos los niveles ocupacionales.

⁸ Participantes sujetos de atención de Prosperidad Social.


	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31
		Versión: 02

2. Se requiere que la herramienta genere mediciones y reportes personalizados de las competencias del candidato y que además genere planes de desarrollo individual, de manera inmediata a su aplicación
3. La herramienta debe permitir al usuario administrador la creación en el sistema de diferentes cargos o vacantes, con especificación de las competencias requeridas, de manera ilimitada, de acuerdo con lo requerido por las empresas y poder comparar a los candidatos frente al perfil de la vacante o del cargo teniendo en cuenta las competencias requeridas por el cargo, que permita identificar de manera automática los participantes que hayan aplicado la prueba hasta el momento, identificando los participantes que tengan mayor grado de ajuste o proximidad de las competencias.
4. Se requiere que la herramienta genere informes que incluya información de los candidatos que se ajustan a los cargos registrados, que incluya información de contacto, demográfica y de ajuste de los candidatos frente al perfil solicitado por las empresas.
5. La(s) prueba(s) psicotécnica(s) deben contar con alta confiabilidad, trayectoria y adaptación al contexto colombiano, por tanto, deben certificar que los resultados son estandarizados a Colombia o baremo colombiano, y que cuentan con validez y grado de confiabilidad Alfa de Cronbach de al menos 90%; con al menos trescientas mil (300.000) aplicaciones de las pruebas psicotécnicas.
6. La(s) prueba(s) psicotécnica(s) deberán estar ajustadas para que las personas adultas que tengan por lo menos un grado de escolaridad de básica primaria o sepan leer y escribir las puedan aplicar. Igualmente debe contar con medición de tiempo para calificar los candidatos.
7. La herramienta debe tener como mínimo las siguientes condiciones de accesibilidad para personas con discapacidad visual y auditiva o con baja visión: Ser leída a través de lectores de pantalla - JAWS, NVDA, textos alternativos en gráficos, subtítulos y tener el nivel A de la NTC 5854.
8. La herramienta debe contar con administración y uso en línea y fuera de línea (online y offline), soportada en dispositivos electrónicos como computador, Tablet o celular, con el fin de tener una cobertura en la aplicación de prueba(s) psicotécnica(s) a nivel nacional, incluyendo municipios sin acceso a internet, de tal manera que se permita realizar la prueba con la herramienta digital sin conectividad, guardando la información localmente en el dispositivo y luego cuando se logre la conectividad, la herramienta deberá actualizar y cargar la información en el sistema online.
9. La herramienta debe contar como mínimo con 3 tipos de usuarios:
 - a) **Super-administrador o administrador central:** Este usuario creará/editará los demás tipos de usuarios; generará reportes gerenciales; tendrá acceso a toda la información registrada de la(s) prueba(s) psicotécnica(s) aplicadas (resultados individuales y planes de desarrollo), así como los cargos registrados (relación cargo-personas); tendrá las funcionalidades del usuario administrador.
 - b) **Administrador:** Este usuario generará reportes gerenciales de la información registrada de la(s) prueba(s) psicotécnica(s) aplicadas (resultados individuales y planes de desarrollo), así como los cargos registrados (relación cargo-personas)

 La equidad es de todos Prosperidad Social	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31 Versión: 02

generadas por el administrador. Este usuario deberá poder crear/editar los usuarios para que apliquen la(s) prueba(s) psicotécnica(s); crear/editar los cargos o vacantes por competencias que definan los empleadores, y tendrá la funcionalidad del cruce persona-cargo.

- c) **Usuario:** será asignado por el usuario Administrador a los candidatos o participantes para la aplicación de la(s) prueba(s) psicotécnica(s), la retroalimentación automática del perfil de competencias y el plan de desarrollo individual. La creación de este tipo de usuarios será hasta por el número de pruebas contratadas. Cada usuario es identificado de manera particular para evitar la duplicidad y pérdida de información. La aplicación de la(s) prueba(s) por este usuario deberá estar acompañada por un Habeas Data y consentimiento informado, sobre el manejo de la información, que consigne la aceptación del candidato.
10. La herramienta debe permitir la realización de prueba(s) psicotécnica(s) hasta por el número contratado en la vigencia del contrato e incluso poderse utilizar hasta dos (2) años posterior a la terminación del contrato.
 11. Se requiere que la herramienta tenga disponibilidad 24 horas- 7 días a la semana, garantizando el funcionamiento permanente y contar con una opción de contingencia que permita una segunda alternativa de uso y disponibilidad de la herramienta en caso de daño o indisponibilidad de la alternativa principal.
 12. Se requiere que la herramienta genere reportes estadísticos gerenciales con el fin de obtener información consolidada de los resultados de las pruebas aplicadas con filtros de variables poblacionales, por nivel nacional, por departamento, por municipio, por género, por grupo etario, otras variables parametrizables y combinación de estas.
 13. La herramienta deberá contar con la versión actualizada para su óptimo funcionamiento, en su versión en línea y fuera de línea, las actualizaciones dentro de la vigencia del contrato se entienden incluidas en el precio a pagar.
 14. La herramienta deberá garantizar la seguridad de la información registrada en los diferentes niveles de usuarios y generar una copia de seguridad de la información registrada tanto de las competencias de los candidatos a un empleo como de la información de cargos registrados de los empleadores y demás información registrada, al final de cada mes.
 15. La herramienta deberá tener como característica que el usuario final ingrese sus datos sensibles de manera segura y de conformidad con la normatividad de habeas data.
 16. La herramienta debe contar con la infraestructura tecnológica y de servidores donde estará alojada la aplicación, que permita su acceso y disponibilidad incluso con múltiples usuarios en simultáneo.

	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31
		Versión: 02

5. OBLIGACIONES


5.1. OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATISTA:

1. Cumplir con el objeto del contrato, de acuerdo con todas y cada una de las obligaciones establecidas en el contrato.
2. Atender los lineamientos que durante el desarrollo del contrato sean impartidas por el supervisor del contrato y corregir de forma inmediata cualquier falla o error que se cometa en la ejecución de este.
3. Participar activamente en las reuniones programadas desde FIDEICOMISO FPR.
4. Adquirir y presentar para su aprobación las garantías en las condiciones, plazos, con el objeto y montos establecidos en la cláusula respectiva del contrato, así como mantener vigentes sus amparos y prorrogarlos en los términos señalados.
5. Cumplir con las exigencias legales de carácter tributario, en caso de que se generen.
6. Guardar absoluta reserva en relación con toda la información que maneje con ocasión de las actividades propias del proceso o programa en el cual presta sus servicios y de la Entidad en general, que le sea dada a conocer con ocasión del contrato. El contratista deberá cuidar la información a la que tenga acceso, evitando su destrucción o utilización indebida. Así mismo, le está prohibido dar acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas.
7. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la Ley con el fin de obligarlo a hacer u omitir algún acto o hecho en contra de la Ley. Cuando se presentaren tales peticiones o amenazas, deberá informar inmediatamente de su ocurrencia al supervisor del contrato, y/o a las demás autoridades competentes para que ellas adopten las medidas correctivas que fueren necesarias. El incumplimiento de esta obligación y la celebración de pactos o acuerdo prohibidos darán lugar a la terminación del contrato.
8. Informar cualquier situación que pueda conllevar a la ejecución del contrato tanto nacional, regional o local a la utilización con fines políticos. Cuando se presentaren tales situaciones o amenazas, el Contratista informara inmediatamente de su ocurrencia al supervisor, y/o a las demás autoridades competentes para que ellas adopten las medidas correctivas que fueren necesarias. El incumplimiento de esta obligación y la celebración de pactos o acuerdo prohibidos darán lugar a la terminación del contrato.
9. Remitir la información solicitada por FIDEICOMISO FPR de manera oportuna por escrito y/o en medio magnético, para dar cumplimiento y/o respuesta a los requerimientos que tenga la Entidad.
10. Las demás que se deriven de la naturaleza del contrato y garanticen el cabal y oportuno cumplimiento del objeto de este.

5.2. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA

De Contenido Técnico Operativo:


1. Disponer de la herramienta de la cual se está adquiriendo el licenciamiento en infraestructura tecnológica propia.
2. Mantener las especificaciones técnicas establecidas durante el tiempo de servicio contratado.

 La equidad es de todos Prosperidad Social	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31 Versión: 02

3. Realizar transferencia de conocimiento al equipo técnico y usuarios designados por el Fideicomiso FPR - Prosperidad Social en el manejo de la herramienta e interpretación de la(s) prueba(s) psicotécnica(s).
4. Realizar transferencia de conocimiento de manera virtual a los funcionarios y usuarios designados en el manejo de la herramienta e interpretación de la(s) prueba(s) psicotécnica(s), mediante quince (15) jornadas de transferencia de conocimientos.
5. Suministrar los manuales de uso de la herramienta e interpretación de la prueba, en el momento de la transferencia de conocimientos, en formato virtual, audiovisual y/o escrito.
6. Brindar soporte técnico y asesoría permanente del manejo de la herramienta y la interpretación de la(s) prueba(s), a través de los canales telefónicos, chat virtual y correo electrónico.
7. La plataforma debe contar con infraestructura suficiente para la operación ininterrumpida de la misma y el cumplimiento con los estándares de seguridad de la información de acuerdo con la normatividad legal vigente.
8. La información de las pruebas y en general recogida por el software del que se contratará el licenciamiento, es propiedad de Prosperidad Social, por lo tanto, el proveedor deberá entregar al finalizar el contrato, toda la información y productos generados durante la ejecución contractual. Para ello coordinará con el supervisor del contrato el formato, estructura y diccionario de datos de la información que será entregada, garantizando que la totalidad de la información recogida durante la ejecución del contrato se pueda disponer en un medio de consulta.
9. El proveedor deberá firmar un acuerdo de confidencialidad en el que se garantice el debido tratamiento de los datos personales de las personas a las que se les aplique las pruebas, conforme la normatividad vigente.
10. El proveedor deberá cumplir con los siguientes Acuerdos de Niveles de Servicio en la atención del soporte contratado: El Acuerdo de Niveles de Servicio ANS, según la criticidad del problema, establecerá el tiempo máximo promedio en el que debe ser solucionado un incidente. Este es el tiempo promedio transcurrido entre la finalización de la etapa de diagnóstico y la entrega final de la solución instalada en el ambiente de certificación.

Definición de criticidad:

- **Impacto CRÍTICO:** se cataloga un problema de impacto crítico, cuando la herramienta está completamente caída, inoperable y ninguno de los usuarios puede ingresar o usarla e impacta entre el 90 % y al 100% de los usuarios, la solución definitiva para los problemas con este impacto será en máximo de 4 horas.
- **Impacto ALTO:** Se cataloga un problema de impacto alto, cuando la herramienta tiene alguna funcionalidad o un grupo de funcionalidades claves inoperables, e impactan entre el 70% y el 89% de los usuarios, la solución definitiva será en máximo de 6 horas.
- **Impacto MEDIO:** Se cataloga un problema de impacto medio, cuando la herramienta tiene alguna funcionalidad no clave inoperable, e impacta entre el 40% y el 69% de los usuarios y su tiempo de solución definitiva será en máximo de 12 horas.
- **Impacto BAJO:** Se cataloga un problema de impacto bajo, cuando la herramienta tiene alguna funcionalidad accesoria inoperable, e impacta entre el 1% y el 39% de los usuarios y su tiempo de solución será en máximo de 16 horas.

 La equidad es de todos Prosperidad Social	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31
		Versión: 02

Cuadro Impacto Vs criticidad


		CRITICIDAD			
		CRITICA	ALTA	MEDIA	BAJA
IMPACTO	FUNCIONALIDAD O UN GRUPO DE FUNCIONALIDADES CLAVES INOPERABLES, E IMPACTAN ENTRE EL 90% Y EL 100% DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ORGANIZACIÓN	P1, S1			
	AMBIENTE DE PRODUCCIÓN ES INOPERABLE	P1, S1			
	FUNCIONALIDAD O UN GRUPO DE FUNCIONALIDADES CLAVES INOPERABLES, E IMPACTAN ENTRE EL 70% Y EL 89% DE LOS USUARIOS.		P2, S2		
	CUANDO EL SISTEMA EN PRODUCCIÓN TIENE ALGUNA FUNCIONALIDAD NO CLAVE INOPERABLE, E IMPACTA ENTRE EL 40% Y EL 69% DE LOS USUARIOS.			P3	
	EL SISTEMA EN PRODUCCIÓN TIENE ALGUNA FUNCIONALIDAD ACCESORIA INOPERABLE, E IMPACTA ENTRE EL 1% Y EL 39% DE LOS USUARIOS.				P4
P= NUMERO MÁXIMO DE HORAS PARA LA SOLUCIÓN DEFINITIVA DEL INCIDENTE					
P1=4 Horas		P2= 6 Horas		P3= 12 Horas	
				P4= 16 Horas	

Penalizaciones ANS

Se aplicarán sanciones, en caso de que los parámetros de servicios ofrecidos y determinados en los Acuerdos de Nivel de Servicios (ANS) no se cumplan, esto en el marco de la solución de incidentes de acuerdo a su impacto.

Sanción por la calidad del software que cause tiempo de indisponibilidad del 100% de los usuarios, atribuible al contratista, las indisponibilidades se sumarán **en cada uno de los meses de vigencia del contrato** y se penalizarán **para cada mes** de acuerdo con la siguiente tabla:

Indisponibilidades presentadas en el término de ejecución del contrato	Número de indisponibilidades	Porcentaje de Penalización
Si durante la ejecución del contrato, el contratista acumula entre 1 y 5 indisponibilidades por periodos entre 4 y 7 horas.	Entre 1 a 5 indisponibilidades	1% del valor total del contrato
Si durante la ejecución del contrato, el contratista acumula más de 5 indisponibilidades por periodos entre 4 y 7 horas.	Más de 5 indisponibilidades	2% del valor total del contrato
Si durante la ejecución del contrato, el contratista acumula entre 1 y 5 indisponibilidades por periodos de 7 horas + 01 minutos.	Entre 1 a 5 indisponibilidades	2% del valor total del contrato
Si durante la ejecución del contrato, el contratista acumula más de 5 indisponibilidades por periodos de 7 horas + 01 minutos.	Más de 5 indisponibilidades	3% del valor total del contrato

 La equidad es de todos	Prosperidad Social	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
		DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31
			Versión: 02

Nota: Cuando se presente una acumulación de dos o más de estos eventos, se cobrará la penalización de mayor porcentaje que corresponda.

En caso de presentarse fallas o demoras por factores tales como daños producidos por atentados, catástrofes naturales, caso fortuito, fuerza mayor, fallas en servicios prestados por terceros durante el funcionamiento normal de la aplicación, las interrupciones programadas o ventanas de mantenimiento programadas a causa de un incidente no habrá descuentos ni penalización.

Procedimiento para la verificación del acuerdo de niveles de servicio:

El contratista será responsable de la elaboración y entrega al Fideicomiso FPR, de los reportes que evidencien el nivel de cumplimiento discriminado para cada servicio prestado.

La frecuencia de entrega de los reportes donde se evidencie el nivel de cumplimiento de los ANS será mensual.

En los casos en que se presente discrepancia entre el informe de reportes de los acuerdos de los niveles de servicio (ANS) presentado por el contratista y el servicio prestado según el Fideicomiso FPR, el supervisor requerirá al contratista para que éste presente, dentro de los tres (5) días hábiles siguientes la justificación y los soportes respectivos.

Resultado de lo anterior, el contratista elaborará un documento de conciliación final de los ANS, el cual deberá ser revisado, aprobado y notificado a través del supervisor del contrato designado, para validar el nivel de cumplimiento y definir si se debe o no proceder a realizar los descuentos comerciales de los valores en la proporción que cada indicador determine.

En caso de persistir discrepancia en la revisión de los resultados obtenidos en la medición de los acuerdos de los niveles de servicio, se establece como mecanismo de solución el escalar la situación al superior a nivel jerárquico de cada una de las partes, para lo cual deberán acordar en un tiempo no superior a cinco (5) días hábiles, el documento de conciliación final.


Si luego de surtir las etapas de conciliación, incluso la de arreglo directo con el superior jerárquico de cada parte persiste el desacuerdo, el Fideicomiso FPR podrá adoptar la decisión de aplicar el descuento establecido en el ANS mediante acto administrativo atendiendo el procedimiento del artículo 86 de la ley 1474 de 2011.

Para el caso de la cláusula penal el Fideicomiso garantizará el principio de proporcionalidad y el debido proceso para la aplicación de la sanción, según se trate de incumplimiento total o parcial.

Los descuentos conciliados en los ANS deberán ser descontados de la factura emitida al momento del último pago.

De contenido Administrativo

1. Hacer uso adecuado y diligenciar de forma completa los formatos entregados por FIDEICOMISO FPR. El Contratista debe hacer entrega de los soportes que respalden el cumplimiento del contrato.

	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31
		Versión: 02

2. Dar respuesta oportuna a los requerimientos relacionados con la ejecución del contrato.
3. Entregar a la finalización del plazo de ejecución del contrato, los archivos en físico y digital de todos los soportes de la ejecución del contrato, que se encuentran a su cargo.
4. Cumplir con el derecho fundamental del Habeas Data establecido en el Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, Desarrollado por la Ley 1266 de 2008.) e implementar políticas de seguridad, los procedimientos y políticas para el manejo de la información.

De Contenido Financiero

1. Suministrar un número de cuenta para consignar los recursos producto del contrato.
2. Realizar los pagos a los empleados, contratistas y proveedores relacionados con la ejecución del contrato. FIDEICOMISO FPR podrá solicitar paz y salvo de cualquiera de ellos.
3. Presentar cualquier otro tipo de información pertinente que sea solicitada por la supervisión y facilitarle a FIDEICOMISO FPR la información requerida por cualquier ente de control.

De orden Ambiental y de Seguridad y Salud en el trabajo.

El Contratista, sin perjuicio de la obligación de cumplir con las disposiciones legales asociadas con la gestión ambiental, debe acatar las disposiciones de tipo ambiental que le fije **FIDEICOMISO FPR**, en especial las siguientes:


- a) Minimizar el uso innecesario de papel, lo cual se logra a través de la maximización del uso de documentos electrónicos.
- b) Realizar en todas sus actividades acciones de sensibilización sobre reciclaje y cuidado del medio ambiente.

El Contratista, sin perjuicio de la obligación de cumplir con las disposiciones legales asociadas con la Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo, debe acatar las disposiciones de este tema que le fije **FIDEICOMISO FPR**, en especial las siguientes:

- a) Aplicar el Manual de Seguridad y Salud y en Trabajo.
- b) Garantizar la gestión de su SG-SST de acuerdo con las labores contratadas por la Entidad.
- c) Garantizar el suministro y uso de ropa de trabajo, equipos de seguridad y elementos de protección personal de acuerdo con las actividades a desarrollar y conforme a lo establecido en su matriz de riesgos y procedimientos de salud y seguridad en el trabajo.
- d) Mantener en sus sitios de trabajo un ambiente limpio, ordenado, seguro y saludable desde el inicio hasta finalización de sus labores.
- e) Acoger la Resolución 666 de 2020, relacionada con el Protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia de covid-19.

De seguimiento:

1. Facilitar el cumplimiento de las obligaciones del (los) supervisor (es) del contrato y en consecuencia entregar la documentación e informes que se requiera(n) en los términos

 La equidad es de todos	Prosperidad Social	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
		DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31 Versión: 02

en que lo(s) solicite(n), realizar los correctivos inmediatos que le recomienden, permitir el acceso a la documentación propia del mismo.

2. Las demás que se deriven de la naturaleza del contrato y garanticen el cabal y oportuno cumplimiento de su objeto.

5.3. OBLIGACIONES DEL FIDEICOMISO FONDO DE PAGO POR RESULTADOS

1. Exigir la ejecución idónea y oportuna del objeto del contrato.
2. Informar oportunamente, a través del supervisor, cualquier situación que pueda llevar a la materialización de un posible incumplimiento del cronograma de actividades y en general del contrato.
3. Suministrar la información que sea necesaria para la ejecución del programa, haciendo cumplir el principio de Confidencialidad de manejo de la información, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 del decreto 2569 de 2000.
4. Supervisar la ejecución de las actividades propias del contrato.
5. Participar en los comités establecidos para la coordinación y monitoreo del contrato.
6. Las demás que se deriven de la naturaleza del contrato que sean indispensables para cumplir su objeto.
7. Realizar los pagos, de acuerdo con las instrucciones impartidas por el comité fiduciario, el cual deberá estar avalado por el supervisor del contrato una vez verificados los requisitos establecidos.


6. MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE LA SOPORTAN

Prosperidad Social - FIP adelantó la Invitación de Menor Cuantía No. 04 de 2019 con el objeto de: "Celebrar un contrato de fiducia mercantil en virtud del cual se constituirá un Patrimonio Autónomo de administración y pagos, que se denominará "Fideicomiso Fondo de Pago por Resultados -Fideicomiso FPR", que administre los recursos que aporte el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL -FONDO DE INVERSIÓN PARA LA PAZ -FIP, los Fideicomitentes Adherentes y los Aportantes, para la ejecución de proyectos bajo la forma de Bonos de Impacto Social y otros mecanismos de pago por resultados". Como consecuencia de este proceso de selección, a finales de diciembre de 2019, se adjudicó el Contrato de Fiducia Mercantil No. 359 FIP de 2019 con Fiduciaria La Previsora S.A. - FIDUPREVISORA S.A.

En el marco de la ejecución del contrato de Fiducia, PROSPERIDAD SOCIAL en su calidad de Fideicomitente, presentó ante el comité fiduciario del patrimonio autónomo, el programa EMPLÉATE, con el fin de incorporarlo como una modalidad de pago por resultados, lo cual fue aprobado mediante acta de fecha 29 de abril de 2020. Programa bajo el cual se realizará el presente proceso contractual.

El patrimonio autónomo cuenta a la fecha con los manuales operativos y de contratación debidamente aprobados por el comité, documentos que establecen las reglas generales del patrimonio autónomo y los procesos contractuales que en él se deriven. En tal sentido el presente proceso contractual se realizará mediante modalidad de convocatoria abierta.

En estas condiciones y de acuerdo con lo establecido en el manual de contratación aprobado por el comité fiduciario la modalidad de contratación es la estipulada en el numeral 3.2.1.

 La equidad es de todos	Prosperidad Social	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
		DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31
			Versión: 02

CONTRATACION DIRECTA entendida como la modalidad mediante la cual se contratará las personas naturales o jurídicas, con la finalidad de adquirir un bien o un servicio y procede cuando se trate de contratos cuya cuantía no supere los 100 SMMLV.

En consecuencia, se procedió a solicitar el apoyo del Grupo Interno de Trabajo de estudios de mercado de la Subdirección de Contratación de Prosperidad Social, con el cual se adelantó el análisis de costos del 11 de agosto de 2011, con el que se evidencia la posibilidad de adelantar esta contratación por la modalidad de contratación directa, considerando que se ubican en el mercado oferentes que están en la capacidad de prestar el servicio con un costo que no supera los 100 SMMLV. Considerando lo anterior, se procede a correr invitación para presentar oferta a las siguientes empresas que cotizaron sobre este monto:

EMPRESA:	PSIGMA CORPORATION SAS	NIT:	830.059.465-7
NOMBRE PERSONA DE CONTACTO:	Claudia Santana	CARGO:	Gestora Comercial
DIRECCIÓN:	Calle 100 No. 19-61 Of. 1202	E-MAIL	operaciones@psigmacorp.com
TELEFONO CELULAR:	3176436234	TELEFONO FIJO:	6230800 Ext. 2121

EMPRESA:	PSYCONOMETRICS SAS	NIT:	900.535.995-4
NOMBRE PERSONA DE CONTACTO:	Carolina Rodríguez	CARGO:	Líder de Negocio tmt
DIRECCIÓN:	Cra. 43A No. 5A -99 Of. 806 Ed. One Plaza	E-MAIL	crodriguez@tmt365.co
TELEFONO CELULAR:	3103701557	TELEFONO FIJO:	2040754

EMPRESA:	THT THA TALENT SYSTEM S.A.S	NIT:	900059124 - 4
NOMBRE PERSONA DE CONTACTO:	Yanned Nova Restrepo	CARGO:	Director Comercial
DIRECCIÓN:	Cra 23 No. 124-87	E-MAIL	comercial@tht.company
TELEFONO CELULAR:	3208123132	TELEFONO FIJO:	6298221

7. VALOR DEL PRESUPUESTO OFICIAL ESTIMADO

El valor del presupuesto oficial se estima en la suma de OCHENTA Y SIETE MILLONES SEISCIENTOS SESENTA Y UN MIL PESOS (\$87.661.000) IVA INCLUIDO.

- a) Al formular la oferta, el proponente acepta que estarán a su cargo dentro de la administración del contrato todos los gravámenes, impuestos y tasas establecidos por las diferentes autoridades nacionales, departamentales o municipales, de acuerdo con la normatividad vigente.
- b) De los pagos que se realicen al Contratista, el contratante descontará los impuestos de ley a que haya lugar, entre ellos, el establecido en la Ley 1697 de 2013, en los porcentajes establecidos en la norma.

	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31 Versión: 02

8. IMPUTACION PRESUPUESTAL Y FORMA DE PAGOS

Los aportes del Fideicomiso FPR, será provistos por PROSPERIDAD SOCIAL y serán desembolsados con cargo: al CDP No. 54220 del 18 de mayo de 2020 del rubro : "C-4103-1500-19-0-4103052-02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS - SERVICIO DE GESTIÓN DE OFERTA SOCIAL PARA LA POBLACIÓN VULNERABLE - FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE OFERTA PARA LA SUPERACIÓN DE LA POBREZA- FIP A NIVEL NACIONAL", recurso 11.

El Fideicomiso FPR pagará al contratista los valores respectivos conforme la siguiente tabla de pagos y entregables previo recibo a satisfacción del supervisor del contrato:

CONCEPTO	% VALOR CONTRATO
Primer pago: Con la realización de las jornadas de transferencia de conocimientos para el uso e interpretación de las 9.800 pruebas psicotécnicas.	30%
Segundo pago: Con la entrega de derechos de uso de las 9.800 pruebas psicotécnicas contratadas.	60%
Tercer pago: A la finalización del contrato con la entrega y recibo a satisfacción del informe final y de cumplimiento de las obligaciones contractuales.	10%

El Fideicomiso FPR pagará el valor del contrato por los servicios efectivamente prestados, previa entrega de derechos de uso de las pruebas psicotécnicas, presentación de la factura, con el lleno de los requisitos legales y el cumplimiento de los requisitos para el pago y certificado de recibido a satisfacción por parte de las respectivas áreas funcionales y el Supervisor del Contrato y presentación por parte del contratista de copia de los pagos realizados al sistema de seguridad social y aportes parafiscales.

No obstante, la forma de pago prevista queda sujeta a la disponibilidad del Programa Anual Mensualizado de Caja – PAC y su giro respectivo por parte de la Dirección General del Tesoro Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.


Todos los gravámenes, impuestos y tasas serán asumidos por el Contratista de acuerdo con la normatividad vigente.

9. DOCUMENTOS REQUERIDOS

9.1. CAPACIDAD JURÍDICA - DOCUMENTOS DE CARÁCTER JURÍDICO

9.1.1 Carta de presentación de la propuesta

La carta de presentación se debe diligenciar conforme al **ANEXO NO. 1 CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA OFERTA** que hace parte integral de los documentos del presente proceso. Esta deberá estar suscrita por el interesado que será la persona natural o el representante legal de la persona jurídica, de la estructura plural, o por el apoderado debidamente autorizado, evento en el cual se debe anexar original del poder debidamente

	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31
		Versión: 02

protocolizado en el que se especifique la facultad para presentar la oferta. En ella se manifestará por parte del oferente que no se encuentra incurso en ninguna de las causales de inhabilidad e incompatibilidad, que no reporta antecedentes judiciales, penales, disciplinarios y fiscales, así como que no se encuentra incurso en prácticas de colusión o restrictivas de competencia.

9.1.2 Certificado de existencia y representación legal

El proponente, deberá acreditar su existencia y representación legal, aportando el certificado expedido por la autoridad competente correspondiente, cuya Fecha de expedición No podrá ser mayor a treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de radicación de la propuesta.

En el documento se verificará que la persona jurídica se encuentre constituida con tres (3) años de antelación a la radicación de la propuesta y que el término de duración sea igual al plazo de ejecución del contrato y cinco (5) años más, de la misma manera que su Objeto social esté relacionado con el objeto del presente proceso.

9.1.3 Registro Único Tributario – RUT

El proponente sea persona jurídica, nacional o extranjera, con domicilio y/o sucursal en Colombia, deberá presentar el certificado de Registro Único Tributario – RUT debidamente firmado.

9.1.4 Certificado de Pago de Aportes Fiscales


El proponente deberá acreditar que se encuentra al día a la fecha de radicación de la propuesta ante la ventanilla única, con el pago de los aportes parafiscales generados de la nómina de sus empleados de los últimos seis (6) meses con destino a los sistemas de salud, riesgos profesionales, pensiones y aportes a las Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje.

En caso tal que NO se encuentre obligado a cancelar aportes parafiscales y de seguridad social, por no tener personal a cargo, deberá declarar esta circunstancia bajo la gravedad de juramento.

En el evento que NO se encuentre obligado a cancelar aportes a SENA, ICBF y Salud de acuerdo a la normatividad vigente, si aplica o el que corresponda, deberá declarar esta circunstancia bajo la gravedad de juramento y así mismo certificar el cumplimiento de pago de aportes a pensiones, riesgos profesionales y Cajas de Compensación generados de la nómina de los empleados de los seis (6) meses anteriores a la fecha de cierre.

Las anteriores circunstancias se acreditarán de la siguiente manera:

Las personas jurídicas lo harán mediante certificación expedida y firmada por el revisor fiscal (cuando de acuerdo con la Ley esté obligado a tenerlo o cuando por estatutos así se dispuso), o por el representante legal cuando no esté obligado a tener revisor fiscal. La certificación debe venir acompañada del documento de identidad, la tarjeta profesional y la vigencia de la tarjeta profesional con máximo tres meses de expedida de quien certifica.

	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31
		Versión: 02

9.1.5 Fotocopia de Cédula de Ciudadanía

En caso de persona jurídica, el proponente deberá allegar copia legible por ambas caras de la cédula de ciudadanía del representante legal. En caso de persona natural extranjera con domicilio en Colombia y de persona jurídica extranjera con establecimiento de comercio o sucursal en Colombia, se deberá allegar copia de la cédula de extranjería o permiso de residencia.

9.2. EXPERIENCIA DEL PROPONENTE

9.2.1 Requisito de Experiencia

El oferente deberá acreditar máximo cuatro (4) contratos ejecutados antes de la fecha de presentación de la propuesta, con entidades públicas y/o privadas, cuyo objeto corresponda o contemple el "uso de una herramienta para la realización de prueba(s) psicotécnica(s)". De manera individual o la sumatoria de los contratos deberá ser igual o superior al **OCHENTA POR CIENTO (80%) del PRESUPUESTO OFICIAL DEL PRESENTE PROCESO.**

En caso de que se acredite experiencia con contratos ejecutados bajo la modalidad de Consorcio o Unión Temporal, deberá especificar el porcentaje (%) de participación de cada uno de los miembros, y anexar copia del contrato en el que se mencione dicho porcentaje de participación. Únicamente será tenido en cuenta el valor del contrato en forma proporcional a su porcentaje de participación en dichos contratos.


Para acreditación de esta experiencia el proponente deberá aportar certificaciones en el que se acrediten los siguientes requisitos:

- Nombre del contratante.
- Nombre del contratista.
- Objeto y/o descripción del contrato.
- Fecha de suscripción del contrato. (dd/mm/aa).
- Fecha de terminación del contrato. (dd/mm/aa).
- Valor del contrato
- Nombre, cargo y firma de quien expide la certificación.
- Dirección y teléfono del contratante.
- Fecha de elaboración de la certificación.
- Porcentaje de participación en caso de ser oferente plural.
- Especificación de las acciones desarrolladas cuando así sea requerido para validar las condiciones de la experiencia exigidas en el presente proceso de selección

Se tendrá en cuenta únicamente las certificaciones de experiencia de contratos ejecutados en su totalidad.

NOTA 1: No será tenida en cuenta la experiencia cuando:

- a) Acrediten contratos que aún se encuentren EN EJECUCIÓN a la fecha de cierre del proceso.
- b) Se acredite experiencia a través de auto certificaciones.

 La equidad es de todos	Prosperidad Social	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
		DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31
			Versión: 02

NOTA 2:

1. El Fideicomiso Fondo de Pago por resultados FPR se reserva el derecho de verificar la información consignada en la documentación presentada.
2. La ejecución hace referencia a la terminación del plazo de ejecución del contrato.
3. No será válida la experiencia acreditada por la casa matriz, filial o subsidiaria.

NOTA 3: Cada certificación debe corresponder a un contrato certificado, sin embargo, se aceptará la acreditación de la experiencia requerida en una (1) o varias certificaciones, siempre y cuando cada contrato certificado cumpla con los requisitos establecidos en el presente numeral.

NOTA 4: En el evento en que la certificación aportada no contenga la información requerida, la entidad podrá solicitar acta de liquidación y/o cualquier otro documento emitido por la entidad contratante en el que conste la información requerida UNICAMENTE como complemento de la certificación.

9.2.2 Otros Requisitos Técnicos

9.2.2.1 Titularidad de la herramienta

Documento de titularidad de derechos, emitida por autoridad competente, mediante el cual el proponente evidencie la propiedad de la herramienta tecnológica o certificación por parte del fabricante de la herramienta de la autorización o distribución del licenciamiento de la herramienta tecnológica en Colombia a favor del proponente, la cual debe ofrecer la totalidad de las especificaciones técnicas exigidas.

Para el caso de propietarios de herramienta tecnológica o software, se deberá acreditar mediante presentación de registro en Dirección Nacional de Derechos de Autor o autoridad equivalente en el exterior.


Para el caso de distribuidores, se deberá presentar certificación por parte del propietario o fabricante de la herramienta, respecto a que el proponente es distribuidor autorizado para el licenciamiento de la herramienta en Colombia, anexando registro de propiedad de la herramienta del propietario de acuerdo con inciso anterior.

10. FACTORES DE PONDERACIÓN

10.1 PROPUESTA ECONÓMICA

El valor del contrato será por el valor total de la oferta del proponente que resulte adjudicatario. El valor de la oferta debe presentarse en pesos colombianos, y no debe utilizar centavos; por lo tanto, debe presentarse en números enteros. Así mismo, la entidad se reserva el derecho de efectuar corrección aritmética; si realizada dicha corrección, el valor corregido supera el presupuesto oficial del proceso, la oferta no podrá ser considerada.

Considerando lo anterior, se adjudicará al proponente que cumpla con todos los requisitos

 La equidad es de todos	Prosperidad Social	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
		DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31
			Versión: 02

habilitantes y oferte el menor precio unitario por prueba antes de IVA.

El proponente deberá diligenciar el Anexo "PRESENTACIÓN OFERTA ECONÓMICA", teniendo en cuenta que, de acuerdo a su carga tributaria al momento de la presentación de su oferta, debe garantizar la realización de nueve mil ochocientas (9800) pruebas y no superar el monto del presupuesto oficial de OCHENTA Y SIETE MILLONES SEISCIENTOS SESENTA Y UN MIL PESOS (\$87.661.000).

10.2 CRITERIO DE EVALUACIÓN

El criterio que se tendrá en cuenta para evaluar las propuestas será el precio, prefiriendo la propuesta que cumpla con lo establecido en el proceso de contratación y que ofrezca el menor precio total.

10.3 COMITÉ DE EVALUACIÓN

Se establece un Comité de Evaluación que estará conformado por personas designadas por el Comité Fiduciario. Cuyas funciones son:

1. Evaluar las propuestas, teniendo en cuenta lo establecido en los documentos del proceso.
2. Comunicar al Comité Fiduciario el informe de evaluación.
3. Las demás que se requieran para el proceso de contratación.


El Comité se reunirá al cierre del proceso para evaluar las propuestas recibidas, de acuerdo con el cronograma establecido. Dentro del ámbito de sus competencias, cada uno de los componentes (jurídico, técnico y financiero) emitirá sus respectivos documentos e informes para que se proceda a la unificación de estos y se presenten para aprobación y publicación.

10.4 PROCESO DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS HABILITANTES DE CARÁCTER JURÍDICO Y TÉCNICO.

La verificación de los requisitos habilitantes de carácter jurídico, técnico y financiero mínimos establecidos en el presente documento, no dará lugar a puntaje, pero habilitarán o no la oferta, es decir, serán evaluados bajo el criterio de CUMPLE / NO CUMPLE.

10.4.1 Verificación de Requisitos Habilitantes y Evaluación de las Ofertas

Los documentos habilitantes son por regla general subsanables, a menos que se trate de la oferta económica. El comité evaluador podrá solicitar vía correo electrónico al oferente, que allegue o aclare los documentos remitidos en la oferta para la verificación de los requisitos habilitantes, otorgándole un plazo perentorio al proponente para que proceda a la subsanación. El proponente que no atienda el requerimiento dentro del término establecido los allegue de manera extemporánea o incompleta, no será tenido en cuenta para la evaluación final.

	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31 Versión: 02

10.4.2 Informe de Evaluación

El comité evaluador presentará ante el comité de coordinación del reto el informe de evaluación y la recomendación de contratación, el cual será presentado ante el Comité Fiduciario.

10.5 FACTORES DE DESEMPATE

En caso de empate, la entidad adjudicará a quien haya radicado a través del correo electrónico la primera oferta entre los empatados, según el orden de entrega de las mismas lo cual será verificado en dicha plataforma electrónica.

10.6 CAUSALES DE RECHAZO

Para el presente proceso de selección, la única causal de rechazo es que el proponente no allegue la oferta económica en el FORMATO "PRESENTACIÓN OFERTA ECONÓMICA", o que una vez esté diligenciado, supere el presupuesto oficial estimado por la Entidad.

10.7 CAUSALES DE DECLARATORIA DE DESIERTA

- a) Cuando ninguna de las propuestas que se presenten cumplan con las condiciones exigidas.
- b) Cuando no se presente propuesta alguna.
- c) Cuando se presenten factores que impidan la selección objetiva del contratista.

11 MANUAL DE IDENTIDAD CORPORATIVA DEL DEPARTAMENTO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL Y GESTION DOCUMENTAL


Para la ejecución del contrato, el **Contratista** deberá tener en cuenta, en toda su ejecución lo establecido por el Manual de Identidad Corporativa. Así mismo toda la documentación debe llevarse a cabo con base en las rutas de gestión documental de **PROSPERIDAD SOCIAL**.

12 SUPERVISIÓN

La supervisión del contrato será DELEGADA por el Comité Fiduciario mediante memorando a quien se considere. Para esos efectos, el supervisor estará sujeto a lo dispuesto en el Manual de Contratación del FIDEICOMISO FONDO DE PAGO POR RESULTADOS - FIDEICOMISO FPR. El Acompañamiento a la supervisión, se llevará a cabo por parte del Equipo Técnico de Coordinación del Reto Empléate para verificación del cumplimiento y de los resultados presentados por el contratista.

13 PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El plazo de ejecución del contrato será a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución, hasta el 30 de diciembre de 2020.


	ESTUDIO PREVIO		Código: F-DES-002
	Pruebas Psicotécnicas		Fecha aprobación: 2008-07-31
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL		Versión: 02

No obstante, lo anterior, la vigencia para la aplicación de las pruebas psicotécnicas deberá ser de mínimo dos (2) años, tiempo durante el cual podrá generarse su utilización.

14 TIPIFICACIÓN, ESTIMACIÓN Y ASIGNACIÓN DE RIESGOS

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

No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	DESCRIPCIÓN	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Calificación Total	Prioridad
					(Qué puede pasar y cómo puede ocurrir)					
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
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
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

	ESTUDIO PREVIO		Código: F-DES-002
	Pruebas Psicotécnicas		Fecha aprobación: 2008-07-31
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL		Versión: 02


No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	DESCRIPCIÓN	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Calificación Total	Prioridad
					(Qué puede pasar y cómo puede ocurrir)					
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
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
6	General	Externa	Ejecución	Operacional	Fenómenos naturales	Impiden adelantar el desarrollo normal de las actividades programadas.	Probable	Menor	Bajo	Baja
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
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
9	General	Externo	Ejecución	Operacional	Los servicios y tecnologías dispuestos a y la operación del contrato sufren daños o pérdidas.	Se afecta los tiempos de implementación de los productos.	Posible	Mayor	Alto	Media

	ESTUDIO PREVIO	Código: F-DES-002
	Pruebas Psicotécnicas	Fecha aprobación: 2008-07-31
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Versión: 02

No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	DESCRIPCIÓN	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Calificación Total	Prioridad
					(Qué puede pasar y cómo puede ocurrir)					
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
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

Forma de Mitigar los riesgos

No.	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento			¿Afecta el equilibrio económico del CONTRATO?	Persona responsable por implementar el tratamiento	Monitoreo y revisión	
			Probabilidad	Impacto	Calificación Total			¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
1	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	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	ESTUDIO PREVIO		Código: F-DES-002
		Pruebas Psicotécnicas		Fecha aprobación: 2008-07-31
DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL				Versión: 02

3	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	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	Contratista	Verificando la ejecución de actividades.	Cada vez que sea necesario
5	FIDEICOMISO FPR /	Aplicación inmediata de las disposiciones legales y los procesos internos del Fideicomiso FPR.	Raro	Insignificante	Baja	No	Contratista y FIDEICOMISO FPR	Permanente seguimiento y monitoreo de las acciones en territorio.	Permanente
6	FIDEICOMISO FPR /	Aplicación inmediata de las disposiciones legales y los procesos internos del Fideicomiso FPR, como suspensión del contrato o prórroga.	Raro	Insignificante	Baja	No	Contratista y FIDEICOMISO FPR	Permanente seguimiento y monitoreo de las acciones en territorio.	Permanente
7	FIDEICOMISO FPR /	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	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 FIDEICOMISO FPR	Permanente consulta y actualización normativa.	Permanente
9	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	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 plan de contingencia.	Cada vez que sea necesario.

 La equidad es de todos Prosperidad Social	ESTUDIO PREVIO Pruebas Psicotécnicas	Código: F-DES-002
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	Fecha aprobación: 2008-07-31
		Versión: 02

11	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
----	--------------------	---	---------	----------	-------	----	--------------------	--	------------

15 ANÁLISIS DE EXIGENCIA DE GARANTIAS

Para amparar los recursos del FIDEICOMISO FONDO DE PAGO POR RESULTADOS – FPR, el Contratista para la implementación deberá constituir a favor del FIDEICOMISO FONDO DE PAGO POR RESULTADOS - FPR identificado con NIT 830053105-3 las siguientes garantías:

RIESGO	MONTO A ASEGURAR	VIGENCIA
Cumplimiento	20% del valor del contrato	Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más.
Calidad del servicio	20% del valor del contrato	Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más.
Salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales	5% del valor del contrato	Por el término de duración del contrato y tres (3) años más.
Calidad del bien	20% del valor del contrato	Plazo de ejecución del contrato y seis (6) meses más.

16 LUGAR DE EJECUCIÓN Y DOMICILIO CONTRACTUAL

El domicilio contractual será en la ciudad de Bogotá D.C ciudad donde se encuentra la sede principal de Prosperidad Social. El uso de la herramienta se realizará a nivel nacional.

ORIGINAL FIRMADO

ANDRES TORRES RODRIGUEZ

Director (E)

Dirección de Gestión y Articulación de la Oferta Social

Proyectó: Wisther Cano Troncoso, Profesional Especializado GIT Empleabilidad, Jenny Marcela Herrera Molina, Profesional Especializado Subdirección de Contratación.

Revisó y aprobó: Jenny Marcela Herrera Molina, Profesional Especializado Subdirección de Contratación, Lida Eugenia Moreno Maldonado, Coordinadora GIT Empleabilidad.