ANÁLISIS DEL SECTOR

El presente documento desarrolla el Análisis del Sector, en cumplimiento al artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, el cual establece la obligación de las entidades estatales de efectuar un estudio previo del mercado antes de adelantar procesos contractuales.

Su finalidad es:

- Identificar las condiciones económicas, técnicas, regulatorias y competitivas del sector.
- Determinar la existencia de pluralidad de oferentes.
- Establecer riesgos asociados al mercado.
- Definir condiciones que garanticen eficiencia, transparencia y selección objetiva.

El análisis se estructura conforme al Modelo de Abastecimiento Estratégico (MAE), permitiendo caracterizar el mercado desde una perspectiva integral: oferta, demanda, entorno económico, marco normativo y capacidad financiera del sector

1. JUSTIFICACIÓN

El presente estudio sectorial contiene el análisis realizado por el **Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible** para adelantar el proceso de contratación, dando alcance conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015, el cual establece que las Entidades Estatales deben realizar el análisis necesario para "*conocer el sector relativo del proceso de contratación desde la perspectiva legal, comercial, organizacional, técnica, y de análisis de riesgo*".

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, como autoridad rectora de la gestión ambiental y de los recursos naturales renovables, encargado de orientar y regular el ordenamiento ambiental del territorio y de definir las políticas y regulaciones a las que se sujetarán la recuperación, conservación, protección, ordenamiento, manejo, uso y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales renovables y del ambiente de la Nación, a fin de asegurar el desarrollo sostenible, sin perjuicio de las funciones asignadas a otros sectores, y teniendo en cuenta el Decreto Ley 3570 de 2011 que modificó la estructura de las dependencias del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y las funciones de las mismas. De conformidad con el artículo 21 del Decreto Ley 3570 de 2011, son funciones de la Secretaría General, entre otras, la siguiente: "3. *Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión"*.

De igual forma, la Resolución No. 240 del 6 de marzo de 2012, en su artículo 2º estableció las funciones del Grupo interno permanente de Talento Humano del Ministerio y que entre ellas se encuentran las siguientes:

> *"(...) 2) Asumir el conocimiento de oficio o por solicitud que se le haga, de los trámites administrativos a que hay lugar con motivo de los servicios que presten al ministerio sus servidores. Así como con motivo de las peticiones y consultas en materia de administración de personal. 3) Adelantar las labores y actividades administrativas en materia salarial, prestacional, de bienestar social, clasificación de los empleos, planta de personal, registro y control de personal y de liquidación de nómina. 4.) Ejecutar los programas establecidos acerca de promoción, incentivos, evaluación de desempeño, salud ocupacional, bienestar social, seguridad industrial, riesgos profesionales y relaciones de los servidores del Ministerio. 5) Diseñar y ejecutar programas especializados dirigidos a los funcionarios y orientados al mejoramiento del clima organizacional, la imagen institucional, enriquecimiento de la cultura organizacional y cimentación de valores de servicio, de conformidad con las*

directrices del Ministro.6) Proyectar bajo su responsabilidad previa verificación y comprobación de los requisitos y exigencias legales, para consideración, aprobación y firma del nominador los actos administrativos de vinculación y retiro de los servidores del Ministerio, al igual que los que se requieran para atender las situaciones administrativas del personal. 7) Velar por la correcta, eficaz y oportuna ejecución y gestión de los trámites que deban cumplirse ante el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil. (…)"

El proceso de provisión de empleos de carrera administrativa en estado de vacancia temporal o definitiva de acuerdo con la Ley 909 de 2004, tiene que realizarse en primera opción a través de encargo, la Ley 1960 de 2019 modifica la citada ley en cuanto a este proceso y lo define como: *"**Artículo 24**. **Encargo**. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente*

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad".

Con ocasión en lo anterior, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Criterio Unificado 13082019 de 2019, en el cual, entre otros aspectos relacionados con la aplicación del proceso de encargos, indica con relación al criterio de aptitudes y habilidades.

"b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante encargo

El requisito de aptitud y habilidad corresponde a la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor para obtener y ejercer un cargo. De ahí que el análisis y valoración de su cumplimiento recaiga en el Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces en la entidad, servidor que con fundamento en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de la provisión transitoria del empleo de carrera vacante de forma definitiva o temporal, deberá evaluar de forma objetiva y soportado en evidencias las aptitudes y habilidades de los servidores que integran la planta de personal, con el fin de determinar cuál(es) de ellos reúnen las condiciones para desempeñar el empleo que será provisto.

Al respecto, la CNSC había conceptuado lo siguiente, "[…] la unidad de personal de la entidad o quien haga sus veces en la respectiva entidad, deberá conceptuar sobre este aspecto y pronunciarse positiva o negativamente sobre el cumplimiento de este requisito, sustentando las razones de su pronunciamiento. (…)3

Para ilustrar lo antes señalado, se traen elementos sobre las aptitudes y habilidades desde el punto de vista Psicológico, las cuales son definidas de la siguiente manera:

***Aptitud o capacidad**: Atributos permanentes del individuo que influencian su desempeño frente a diferentes labores o actividades.*

Habilidad: *Destrezas desarrolladas o aprendidas que facilitan el aprendizaje o la adquisición más rápida de un nuevo conocimiento4.*

Con el objeto de orientar a los Jefes de Talento Humano de las entidades, la CNSC ha elaborado una serie de recomendaciones técnicas que ***deben*** *seguir al momento de realizar la evaluación de Aptitudes y Habilidades. (Subrayado y negrita fuera del texto*

Para evaluar las aptitudes y habilidades de un servidor de carrera en el ejercicio de las funciones del respectivo cargo. los Jefes de Talento Humano o quienes hagan sus veces, deben tener en cuenta lo siguiente:

1. Identificar las aptitudes y habilidades propias del empleo que se va a proveer, las cuales se encuentran relacionadas con las competencias funcionales y ***comportamentales que están establecidas en el Manual Especificas de Funciones y Competencias de la Entidad****. En algunos manuales esta información no está explicita y se requiere interpretar las funciones del empleo para identificarlas. (Subrayado y negrita fuera del texto)*

2. Se deberán recolectar evidencias de las aptitudes y habilidades de estos servidores, ***preferiblemente aquellas que sean más predictivas*** *5. Algunos de los métodos que pueden usarse para recolectar estas evidencias son: a)* ***pruebas psicométricas****; y b) nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral, siempre que tales compromisos incluyan las conductas asociadas establecidas en la norma vigente sobre la materia, las cuales deben coincidir con las "aptitudes y habilidades" que se definieron para el cargo a proveer. (Subrayado y negrita fuera del texto)*

3. Realizar un contraste entre las evidencias obtenidas y clasificar en orden de mérito a los servidores según las aptitudes y habilidades evaluadas. Hay algunos métodos que incluyen escalas de calificación como. por ejemplo, las pruebas psicométricas y el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral; en tal caso, la clasificación se realizaría con los resultados obtenidos.

Es importante resaltar que el éxito de este proceso de evaluación depende de la correcta identificación de las aptitudes y habilidades indispensables para ejercer de forma idónea las funciones del empleo a proveer.

De acuerdo con lo anterior, una forma de evaluar las aptitudes y habilidades de los funcionarios públicos está relacionada a la aplicación de **pruebas psicométricas predictivas,** enfocadas en la evaluación de las diferentes competencias de los servidores públicos de acuerdo con el nivel jerárquico de conformidad con el empleo que se vaya a proveer bajo esta modalidad, de tal forma que la medición tanto de competencias como personalidad permita determinar con mayor precisión el orden de mérito en el cual se realicen los procesos; de esta manera, identificar las fortalezas de la persona que se está evaluando y orientar los esfuerzos para desarrollar igualmente enfoques de formación que les permitan a los funcionarios desarrollar de forma óptima su trabajo o los encargos que se les efectúen, esto desde lo comportamental de orden psicotécnico y en lo funcional; para poder contar con una descripción precisa de las competencias del servicio público, estas fueron actualizadas mediante el Decreto 815 de 2018 que modificó el Decreto 1083 de 2015 que modificó el Decreto 1083 de 2015 en este capítulo, como se describen a continuación.

Competencias Comunes

Competencia	***Definición de la competencia***
Compromiso con la organización	*Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.*
Trabajo en equipo	*Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.*
Adaptación al cambio	*Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.*
Competencia	***Definición de la competencia***
Aprendizaje continuo	*Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto*
Competencia	***Definición de la competencia***
Orientación a resultados	*Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad*
Orientación al usuario y al ciudadano	*Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad*
Compromiso con la organización	*Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales*
Trabajo en equipo	*Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes*
Adaptación al cambio	*Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios*

Nivel Directivo

Competencia	***Definición de la competencia***
Visión estratégica	*Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país*

Liderazgo efectivo	*Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.* *Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas*
Planeación	*Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión*
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión
Gestión del desarrollo de las personas	*Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.*
Pensamiento Sistémico	*Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados*

Nivel Asesor

Competencia	***Definición de la competencia***
Confiabilidad técnica	*Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad*
Creatividad e innovación	*Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y Soluciones orientados a mantener la competitividad de la entidad y el uso eficiente de recursos.*
Iniciativa	*Anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución*

Construcción de relaciones	*Capacidad para relacionarse en diferentes entornos con el fin de cumplirlos objetivos institucionales*
Conocimiento del entorno	*Conocer e interpretar la organización, su funcionamiento y sus relaciones con el entorno.*

Nivel Profesional

Competencia	***Definición de la competencia***

Aporte técnico-profesional	*Poner a disposición de la Administración sus saberes Profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos.*
Comunicación efectiva	*Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual.*
Gestión de procedimientos	*Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad.*
Instrumentación de decisiones	*Decidir sobre las cuestiones en las que es responsable con criterios de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión.*

Nivel Profesional con Personal a Cargo

<u>Se adicionan las siguientes competencias:</u>

Competencia	***Definición de la competencia***
Dirección y Desarrollo de Personal	*Favorecer el aprendizaje y desarrollo de los colaboradores, identificando potencialidades personales y profesionales para facilitar el cumplimiento de objetivos institucionales.*
Toma de decisiones	*Elegir alternativas para solucionar problemas y ejecutar acciones concretas y consecuentes con la decisión.*

Nivel Técnico

Competencia	***Definición de la competencia***
Cofiabilidad Técnica	*Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad.*

Disciplina	*Adaptarse a las políticas institucionales y generar información acorde con los procesos.*
Responsabilidad	*Conoce la magnitud de sus acciones y la forma de afrontarlas.*

Nivel Asistencial

Competencia	***Definición de la competencia***
Manejo de la información	*Manejar con responsabilidad la información personal e institucional de que dispone.*
Relaciones interpersonales	*Establecer y mantener relaciones de trabajo positivas, basadas en la comunicación abierta y fluida y en el respeto por los demás.*
Colaboración	*Coopera con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.*

El criterio unificado 13082019 de 2019 de la comisión nacional del servicio civil determina que el análisis y valoración del cumplimiento de aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante encargo y su cumplimiento recae sobre Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces en la entidad, servidor que con fundamento en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de la provisión transitoria del empleo de carrera vacante de forma definitiva o temporal, deberá evaluar de forma objetiva y soportado en evidencias las aptitudes y habilidades de los servidores que integran la planta de personal, con el fin de determinar cuál(es) de ellos reúnen las condiciones para desempeñar el empleo que será provisto.

Señala que *"la unidad de personal de la entidad o quien haga sus veces en la respectiva entidad, deberá conceptuar sobre este aspecto y pronunciarse positiva o negativamente sobre el cumplimiento de este requisito, sustentando las razones de su pronunciamiento."*

En este orden de ideas, el Grupo de Talento Humano evidenció que no es posible medir de manera objetiva y uniforme las habilidades y competencias de los servidores públicos a través de la evaluación del desempeño laboral, teniendo en cuenta la estructura de la planta de personal, la dispersión de los grados que integran los distintos niveles de empleo, la escala salarial y el número de funcionarios potencialmente elegibles para ser provistos mediante encargo.

Adicionalmente, se identificó como un factor que limita la medición de las aptitudes y habilidades el hecho de que las competencias comportamentales objeto de evaluación son concertadas entre el evaluador y el evaluado, de conformidad con el nivel jerárquico del empleo que este último desempeña. En consecuencia, las competencias comportamentales evaluadas corresponden exclusivamente al nivel del cargo del cual es titular el servidor público.

Por lo anterior, cuando el empleo a proveer mediante encargo pertenece a un nivel jerárquico superior, no resulta posible valorar, a través de la evaluación del desempeño, el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales exigidas para dicho empleo, toda vez que estas no han sido previamente concertadas ni evaluadas dentro del proceso ordinario de evaluación laboral. En consecuencia, este mecanismo no constituye un criterio suficiente para determinar, de manera objetiva y comparable, el cumplimiento de las

aptitudes y habilidades requeridas para el desempeño del empleo objeto de provisión transitoria mediante encargo

Por las razones expuestas y a fin de que el Grupo de Talento Humano pueda emitir el concepto debidamente soportado del análisis y valoración del cumplimiento de aptitudes y habilidades de los funcionarios para optar a un encargo se determinó en el Ministerio que el método que usara para recolectar estas evidencias son: *las* ***pruebas psicométricas*** *que* evalúen las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018 para la provisión de vacantes de manera transitoria a través del encargo. Por lo que la prueba debe contar con criterios de confiabilidad y validez establecida por expertos en psicometría, que proporcione las garantías necesarias para la medida objetiva y estandarizada de los fenómenos psicológicos no observables a partir de una muestra de comportamientos de confiabilidad. Asimismo, debe estar diseñada 100% online, para que ofrezca la posibilidad de usar la herramienta en cualquier lugar, aumentando la eficiencia en los tiempos de entrega a la entidad.

Concordante con la normativa superior señalada, la entidad mediante la resolución 396 del 8 de abril del 2024, por la que se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos mediante el encargo mediante la cual dispuso en el numera **7.5. que para la realización del Análisis y Valoración de las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer.** Se hace necesario que el Grupo de Talento Humano a través de (empresa que efectuará el proceso), evalué la idoneidad y capacidad que ostenta un(a) servidor (a) para ejercer un cargo, con fundamento en lo exigido en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente, de forma objetiva y soportado en evidencias las aptitudes y habilidades de los (as) servidores (as) que integran la planta de personal, enlistará los mismos, con el fin de determinar cuál(es) de ellos(as) reúnen las condiciones para desempeñar el empleo que será provisto.

Con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución 0396 de 2024, particularmente en lo relacionado con el análisis y valoración de las aptitudes y habilidades para desempeñar los empleos objeto de provisión transitoria mediante encargo, se requiere la aplicación de una prueba psicotécnica que permita realizar una medición objetiva, estandarizada y técnicamente sustentada de las competencias comportamentales de los servidores públicos que cumplen los requisitos para acceder al encargo

La metodología DISC constituye una herramienta de evaluación comportamental ampliamente utilizada para identificar tendencias de conducta, estilos de interacción, formas de comunicación, capacidad de adaptación, orientación a resultados, trabajo en equipo y respuesta frente a diferentes situaciones laborales. Su aplicación permite obtener información objetiva sobre las aptitudes y habilidades de los participantes, asociadas a las competencias comportamentales definidas para el empleo público y establecidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad

La herramienta DISC permite identificar el grado de alineación entre el perfil comportamental del servidor y las exigencias propias del empleo a proveer, aportando elementos técnicos para la clasificación en orden de mérito de quienes reúnen los requisitos legales y reglamentarios para el encargo.

La aplicación de esta prueba no tendrá carácter eliminatorio, sino que constituirá un mecanismo de valoración objetiva de las aptitudes y habilidades requeridas para el desempeño del empleo, en concordancia con los principios de mérito, igualdad, transparencia y objetividad que orientan la gestión del talento humano en las entidades públicas

La metodología a desarrollar por EL Ministerio De Ambiente y Desarrollo Sostenible para evaluar y analizar el desempeño de los funcionarios de carrera para el empleo que se va a proveer mediante encargo, será mediante

la aplicación de la Prueba Psicométrica KOMPE ESTATAL en su versión PLUS; la cual es un instrumento diseñado de manera exclusiva por la empresa PSIGMA CORPORATION S.A.S., que busca medir las competencias comportamentales de conformidad con lo establecido en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, modificados por el Decreto 815 de 2018, para cada nivel jerárquico, cuenta con niveles de confiabilidad y validez estadística para población de servidores públicos colombianos. Asimismo, permite evaluar rasgos de personalidad y estilos comportamentales mediante la metodología DISC, proporcionando información complementaria sobre las aptitudes, tendencias conductuales y formas de interacción de los servidores evaluados.

La prueba KOMPE ESTATAL en su versión PLUS, está diseñada exclusivamente para el sector público.

Gana mayor relevancia la aplicación de la **metodología KOMPE ESTATAL en su versión PLUS**, diseñada para evaluar las competencias comportamentales requeridas por la Entidad conforme a las especificaciones técnicas establecidas en la ficha técnica del proceso, toda vez que el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible en el año 2024 mediante el contrato CD-993-2024 bajo la modalidad de contratación directa; contrató la "*Adquisición de pruebas psicotécnicas, para su aplicación a los funcionarios del ministerio de ambiente y desarrollo sostenible*" con la empresa PSIGMA CORPORATION S.A.S, toda vez que este es el único proveedor autorizado para explotar la metodología específica **KOMPE ESTATAL PLUS**, que es la metodología que el Ministerio, con fundamento en su necesidad técnica, justifico para dicha vigencia.

Respecto de las ventajas identificadas, que tiene este tipo de prueba para los procesos de selección del talento humano (provisión de vacantes), se pueden mencionar, entre otras, las siguientes

1. Es posible evaluar los atributos psicológicos y/o competencias comportamentales necesarias, teniendo en consideración que son pruebas psicométricas diseñadas a partir de rigurosidad exigida por el área de la psicometría, siendo esta "**La rama de la psicología Experimental que se encargara de la medición y cuantificación de los procesos psicológicos y las capacidades cognitiva".** La Prueba KOMPE ESTATAL PLUS cumple con los criterios de confiabilidad y validez establecida por el área de la psicometría, en virtud de que proporcionan las garantías, "necesarias para la medida objetiva y estandarizada de los fenómenos psicológicos no observables a partir de una muestra de comportamientos confiabilidad". **CONFIABILIDAD**: Se entiende como la ausencia de errores de medición, o lo que es lo mismo, el grado de consistencia y estabilidad de las puntuaciones obtenidas por la aplicación de la prueba. Factor que la prueba KOMPE, cumple porque en su construcción se tuvo en cuenta específicamente la población y la normatividad colombiana, arrojando como resultados informes más coherentes a nuestra realidad. **VALIDEZ:** Como consecuencia de la confiabilidad de esta y de su diseño exclusivo para el sector público

2. La prueba KOMPE ESTATAL PLUS es 100% online, ofreciendo la posibilidad de usar la herramienta en cualquier lugar, aumentando la eficiencia en los tiempos de entrega para el análisis, ya que el evaluado desarrolla la prueba y el evaluador recibe el informe de forma inmediata reduciendo el tiempo en la calificación y emisión de resultados.

3. La empresa PSIGMA CORPORATION S.A.S. quien tiene la distribución de la Prueba KOMPE ESTATAL PLUS, cuenta con más de 25 años de experiencia en 12 países de Latinoamérica, en temas relacionados con el diseño e implementación de instrumentos de evaluación psicológica, con metodologías científicas soportadas, infraestructura tecnológica suficiente y talento Humano experto en el campo de la psicometría

La prueba Kompe Estatal en su versión Plus, con la medición de las competencias propias del nivel jerárquico de conformidad con la normativa aplicable prevista en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, que incorporado el test DISC, dota al proceso de contar con resultados que adicional a evidencias su nivel de desarrollo de las competencias, sugieren la personalidad de un empleado, es decir, se puede anticipar cómo podría reaccionar el servidor en determinadas situaciones; ejemplo, en un momento de tensión, ante cambios en los procesos, frente a consejos de un compañero, ante un llamado de atención, en conclusión, analiza el comportamiento humano y su conducta en diferentes entornos, principalmente profesional y personal; haciendo más predictivo aún el comportamiento, pues al final, psicométricamente permite contar de manera cuantitativa y en una escala de valoración, el nivel de ajuste al empleo al cual se está realizando el estudio de encargo, para este caso de acuerdo con el nivel jerárquico; así mismo, será un insumo para un plan de desarrollo para la entidad.

Ahora bien, Con el fin de garantizar el adecuado desarrollo de los procesos de provisión de empleos mediante la figura del encargo como proceso principal de provisión previsto por la Entidad, se requiere la contratación estimada de **207 pruebas psicotécnicas KOMPE – Método DISC**, las cuales constituyen un insumo técnico para la evaluación de las competencias comportamentales, aptitudes y habilidades de los servidores que participen en dichos procesos según la Res. 0396 de 2024 y la normativa vigente.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible proyecta la provisión de **41 vacantes** de la planta de personal, las cuales son:

PLANTA DE PERSONAL VACANTE DE CARRERA ADMINISTRATIVA	
NIVEL	**CANTIDAD**
ASESOR	5
PROFESIONALES	24
TÉCNICOS	9
ASISTENCIALES	3
TOTAL	**41**

Como resultado del análisis realizado, se estima la aplicación de **207 pruebas KOMPE – Método DISC**, distribuidas así:

Nivel	Vacantes	Necesidad
Asesor	5	30
Profesional	24	144
Técnico	9	18
Asistenciales	3	15
TOTALES	41	207

La presente proyección se fundamenta en la estimación del número de pruebas que podrían requerirse para los servidores públicos que ocupan empleos en los diferentes niveles jerárquicos de la entidad, respecto de los cargos susceptibles de provisión durante la vigencia correspondiente.

Para determinar dicha estimación, se tuvo en cuenta el universo potencial de funcionarios que podrían cumplir los requisitos de formación académica y experiencia exigidos para acceder a los empleos objeto de provisión mediante las figuras de movilidad o promoción interna previstas en la normativa aplicable.

En ese sentido, para los empleos del nivel **Asesor** se proyecta la aplicación de treinta (30) pruebas, considerando a los servidores que ocupan cargos del mismo nivel jerárquico en sus diferentes grados, así como aquellos pertenecientes al nivel Profesional que podrían acreditar los requisitos para aspirar a dichos empleos, especialmente en el grado inmediatamente inferior.

Nota: Para las cinco (5) vacantes identificadas en el nivel jerárquico Asesor, se estima la aplicación de seis pruebas psicotécnicas por vacante. Esta proyección se fundamenta en el universo potencial de servidores que podrían acreditar los requisitos de formación académica y experiencia exigidos para los empleos objeto de provisión, considerando no solo a quienes ocupan cargos del mismo nivel jerárquico en sus diferentes grados, sino también a aquellos servidores pertenecientes al nivel Profesional que, de conformidad con la estructura de la planta de personal y los requisitos establecidos para cada empleo, podrían aspirar a dichas vacantes.

No obstante, la cantidad estimada de pruebas podrá variar de acuerdo con los requisitos específicos de formación académica y experiencia establecidos para cada empleo, así como con el número efectivo de servidores que cumplan las condiciones para participar en los procesos de provisión que adelante la Entidad.

De igual forma, para los empleos del nivel **Profesional** se estima la aplicación de ciento cuarenta y cuatro (144) pruebas, teniendo en cuenta la totalidad de los grados que conforman la planta de personal de este nivel y el número de servidores potencialmente habilitados para participar en los respectivos procesos de provisión.

Nota: Para las 24 vacantes que se encuentran en el nivel jerárquico profesional, se estima la cantidad de seis (6) pruebas psicotécnicas por vacante. Sin embargo, tal cantidad puede variar dependiendo de los requisitos de formación académica y experiencia exigidos para cada empleo conforme a la planta de personal vinculada a la Entidad.

Para los empleos del nivel **Técnico** se proyecta la aplicación de dieciocho (18) pruebas, considerando los posibles aspirantes de acuerdo con la estructura de grados y requisitos establecidos para este nivel, siguiendo el orden descendente de grados previsto en la planta de personal.

Nota: Para las 9 vacantes de empleos de nivel técnico se estiman dos (2) pruebas psicotécnicas para cada vacante. Sin embargo, tal cantidad puede variar dependiendo de los requisitos de formación académica y experiencia exigidos para cada empleo conforme a la planta de personal vinculada a la Entidad.

Finalmente, para los empleos del nivel **Asistencial** se estima la aplicación de quince (15) pruebas, correspondientes a los servidores que podrían cumplir los requisitos exigidos para acceder a las vacantes que lleguen a generarse en dicho nivel.

Nota: Para las 3 vacantes de empleos de nivel técnico se estiman cinco (5) pruebas psicotécnicas para cada vacante. Sin embargo, tal cantidad puede variar dependiendo de los requisitos de formación académica y experiencia exigidos para cada empleo conforme a la planta de personal vinculada a la Entidad.

NIVEL	VACANTES	CANTIDAD PROMEDIO DE ESTUDIO EN ORDEN DESCENDENTE Y/O ASCENDENTE	NECESIDAD (CANTIDAD)
Asesor	5	6	30
Profesional	24	6	144
Técnico	9	2	18
Asistenciales	3	5	15
Totales	41		**207**

Es de resaltar que, esta proyección constituye un estimativo razonable basado en la estructura actual de la planta de personal, los requisitos establecidos para cada empleo y el potencial universo de servidores susceptibles de participar en los procesos de provisión que se adelanten durante la vigencia, sin que ello implique una obligación de ejecución total de las pruebas proyectadas, dado que su aplicación dependerá de las necesidades efectivas del servicio y de las vacantes que se generen, con base en el Excel de propiedad del Grupo de Talento Humano denominada “matriz de estudio de encargos”

Glosario

El presente glosario incorpora definiciones adoptadas con fundamento en la normativa ambiental, civil, comercial y contable vigente, con el propósito de asegurar coherencia conceptual y rigor jurídico en la interpretación y ejecución del objeto contractual.

La incorporación de estas definiciones no solo busca uniformar el entendimiento técnico y jurídico de los términos empleados en el proceso contractual, sino también garantizar seguridad jurídica, transparencia y correcta aplicación del régimen legal correspondiente, evitando ambigüedades interpretativas que puedan afectar la estructuración, ejecución y control del contrato.

Psicometría	La Psicometría es la rama de la Psicología Experimental que se encarga de la medición y cuantificación de los procesos psicológicos y las capacidades cognitivas. Esta disciplina nació en el siglo XIX con dos claros objetivos. Por un lado, el de implantar una metodología científica en el estudio de la mente: una tarea compleja, dado el carácter intangible de los constructos mentales como la inteligencia, la personalidad o las emociones. Por otro, encontrar la correlación entre los estímulos externos e internos y la respuesta humana, que definen las diferencias individuales.
Prueba psicometrica	Herramienta de medición psicológica diseñada bajo criterios técnicos de confiabilidad y validez, que permite obtener resultados cuantificables y comparables sobre determinados atributos, competencias o rasgos del evaluado. Es un instrumento o procedimiento diseñado para medir variables relacionadas con la psicología (por ejemplo, inteligencia, personalidad, aptitudes, intereses, actitudes y valores).
Prueba psicotécnica	Instrumento técnico de evaluación utilizado para medir, de manera objetiva y estandarizada, aspectos relacionados con competencias, aptitudes, habilidades, rasgos comportamentales o características personales relevantes para el desempeño laboral

Aptitudes	Capacidad o atributo del servidor público que incide en su idoneidad para desempeñar determinadas funciones o actividades propias de un empleo público. Para efectos del presente proceso, la aptitud se relaciona con la valoración objetiva de las condiciones requeridas para desempeñar un empleo mediante encargo
Habilidad	Destreza desarrollada o aprendida que permite al servidor público ejecutar actividades, resolver situaciones y desempeñar funciones asociadas al empleo objeto de provisión transitoria
Competencias comportamentales	Se trata de aquellas que en el ejercicio del servicio público exige a cualquier servidor, independientemente del nivel del empleo al que pertenezca, o de la entidad en la que se desempeñe. En otras palabras, se trata de las actitudes o conductas que es obligatorio demostrar a fin de trabajar para el Estado y sus organizaciones[1]
Competencias laborales	Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público[2]
Encargo	Forma de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa en vacancia temporal o definitiva, mediante la cual un servidor de carrera puede desempeñar un empleo superior, siempre que cumpla los requisitos legales, funcionales y comportamentales exigidos para el cargo
Metodología DISC:	Modelo de análisis comportamental que permite identificar tendencias de conducta asociadas a dominancia, influencia, estabilidad y cumplimiento, como insumo complementario para comprender estilos de interacción, comunicación, adaptación y respuesta frente a situaciones laborales
Kompe Estatal	Denominación asociada a una herramienta de evaluación psicotécnica orientada a la medición de competencias comportamentales y aspectos relacionados con el perfil del servidor público, conforme a las condiciones técnicas definidas para el proceso contractual.
Derecho de autor	Régimen jurídico que protege las obras literarias, científicas, artísticas o técnicas en la forma en que son expresadas, descritas, explicadas o incorporadas por su autor, sin extenderse a las ideas, métodos o conceptos considerados de manera abstracta.
Derechos patrimoniales de autor	Facultades económicas derivadas de una obra protegida por derecho de autor, que permiten su reproducción, comunicación, distribución, transformación, licenciamiento o explotación, conforme a la ley y a los actos contractuales válidamente celebrados.

[1] Decreto 815 de 2018
[2] Decreto 815 de 2018

Licencia exclusiva	Autorización otorgada por el titular de derechos patrimoniales a favor de un licenciatario determinado, mediante la cual se concede el uso o explotación de una obra bajo condiciones específicas, restringiendo la posibilidad de que terceros ejerzan esos mismos derechos sin autorización.

2. OBJETO CONTRACTUAL

42-258 TH Adquisición de pruebas psicotécnicas, para su aplicación a los funcionarios del ministerio de ambiente y desarrollo sostenible

3. CÓDIGO CLASIFICADOR DE BIENES Y SERVICIOS UNSPSC

De acuerdo con la guía para la codificación estándar de productos y servicios de las Naciones Unidas – UNSPSC (United Nations Standard Products and Services Code), se logra identificar los productos a adquirir y su correspondiente número de producto, clase, familia, segmento y el nombre del grupo. Identificación del bien o servicio a contratar utilizando el clasificador de bienes y servicios UNSPSC, hasta el cuarto nivel, teniendo en cuenta los artículos 2.2.1.1.2.1.3 y 2.2.1.2.1.5.1. del Decreto 1082 de 2015, así:

GRUPO	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO	DESCRIPCIÓN
(F) Servicios	(60) Instrumentos musicales juegos juguetes artes artesanías y equipo educativo materiales, accesorios y suministros	(10) materiales didácticos profesionales y de desarrollo y accesorios y suministros	(66) materiales para pruebas de aptitud y vocacionales	60106604	Set de evaluación vocacional
(F) Servicios	(80) Servicios de gestión, servicios profesionales de empresas y servicios administrativos	(11) Servicio de recursos humanos	(15) Desarrollo de recursos Humano	80111500	Desarrollo de recursos Humano
(F) Servicios	(80) Servicios de gestión, servicios profesionales de empresas y servicios administrativos	(11) Servicio de recursos humanos	(16) Servicio de personal temporal	80111600	Servicio de personal temporal

Enlace de consulta: https://www.colombiacompra.gov.co/clasificador-de-bienes-y-servicios

4. ASPECTOS GENERALES

a. Aspectos Económicos

En Colombia la actividad económica se organiza tradicionalmente en sectores económicos, clasificados en sector primario, secundario y terciario, de acuerdo con la naturaleza de los procesos productivos que desarrollan. Sin embargo; los avances tecnológicos y científicos, han llevado a que se agregue un cuarto sector que se relaciona con el intelecto, estos sectores tienen elementos y productos con características en común y se diferencian de otras agrupaciones.

Tabla 1: sectores de la economía

SECTOR ECONOMICO	DEFINICION	ACTIVIDADES PRINCIPALES DEL SECTOR
Primario	Agrupa las actividades económicas dedicadas a la extracción directa de recursos naturales, sin procesos de transformación industrial.	Agricultura, ganadería, pesca, minería, explotación forestal.
Secundario	Comprende las actividades que transforman las materias primas provenientes del sector primario en bienes elaborados o semi elaborados mediante procesos industriales	Industria manufacturera, construcción, producción industrial. Sector energético (eléctrico, gas y vapor)
Terciario	Incluye las actividades orientadas a la prestación de servicios a personas, empresas o instituciones, sin producir bienes materiales, es decir actividades que no producen una mercancía, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía y aunque no son productivas contribuyen a la formación de ingresos, lo cual se refleja en la producción nacional	Comercio, transporte, educación, salud, servicios financieros, Sanitarios, comunicaciones, servicios profesionales
Cuaternario	El sector hace referencia a aquellos servicios relacionados al conocimiento o el intelecto. Este sector abarca la ciencia, investigación y desarrollo tecnológico	Investigación científica, Desarrollo tecnológico Consultoría, planificación financiera y económica Industria robótica

Fuente: Elaboración propia

El servicio se enmarca en el sector **TERCIARIO** relacionado con los servicios profesionales científicos y técnicos, específicamente en la actividad económica relacionada con la evaluación psicológica y psicométrica aplicada a la gestión del Talento Humano, por cuanto corresponde a la prestación de un servicio profesional especializado orientado a la aplicación, procesamiento, interpretación y entrega de resultados derivados de

pruebas psicotécnicas para la valoración de competencias comportamentales, aptitudes, habilidades y rasgos de personalidad de servidores públicos, como insumo para los procesos de provisión transitoria de empleos mediante encargo.

Este sector se caracteriza por:

Un alto componente intelectual y técnico, sustentado en conocimientos especializados en psicología organizacional, medición de competencias y análisis del comportamiento humano

La dependencia de activos intangibles, tales como metodologías propias, modelos de evaluación, software especializado, bases de datos normativas y derechos de autor

Barreras de entrada elevadas, derivadas de la necesidad de desarrollar instrumentos válidos y confiables, así como de cumplir con requisitos legales asociados a la propiedad intelectual y la protección de datos personales

De igual manera, el servicio presenta un importante componente tecnológico, dado que la aplicación de las pruebas psicométricas se realiza mediante plataformas digitales que permiten la administración en línea de las evaluaciones, el procesamiento automatizado de la información, la generación inmediata de resultados y la consolidación de reportes técnicos, incrementando la eficiencia, objetividad y trazabilidad del proceso de evaluación. No obstante, este componente tecnológico constituye un medio para la prestación del servicio y no modifica la naturaleza económica principal del objeto contractual, la cual continúa correspondiendo a la prestación de servicios especializados.

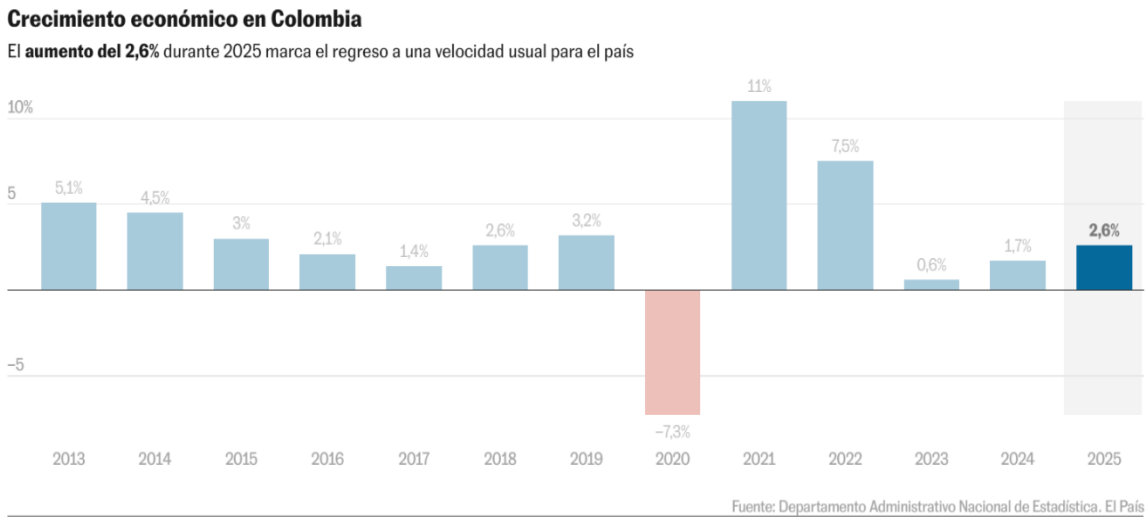
- **Producto Interno Bruto (PIB)**[3]

El PIB es un indicador relevante debido a que permite evaluar el desempeño económico de un país. Se define como PIB el valor total de los bienes y servicios producidos en un país durante un cierto período de tiempo (generalmente un trimestre o un año); es decir, el total de lo que se produce con los recursos que se han utilizado en la economía, valorando cada bien final o servicio al precio que se maneja comúnmente en el mercado.

El **Producto Interno Bruto (PIB)** constituye uno de los principales indicadores macroeconómicos utilizados para medir el desempeño de la economía de un país, ya que refleja el valor total de los bienes y servicios finales producidos dentro del territorio nacional durante un periodo determinado. En Colombia, la medición oficial del PIB es realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) mediante el sistema de Cuentas Nacionales Trimestrales, el cual permite analizar la evolución de la actividad económica por sectores productivos.

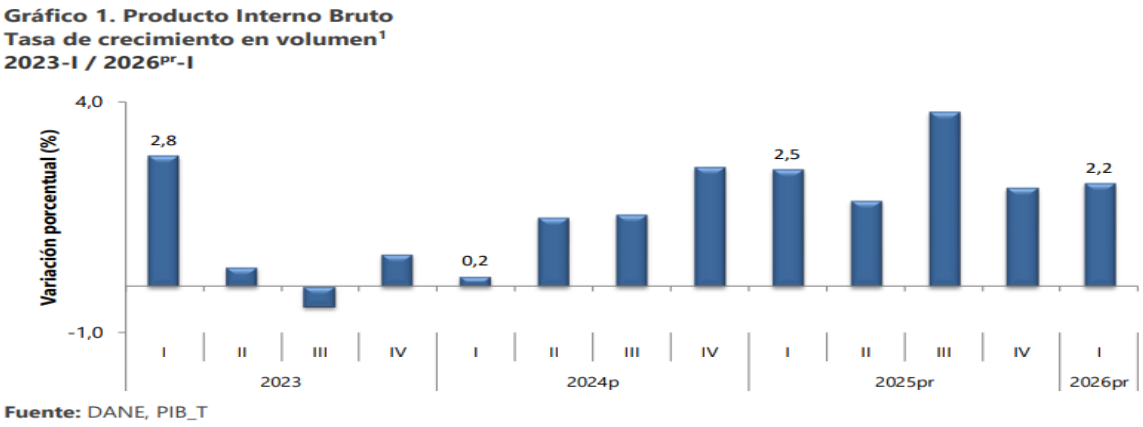
[3] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/bol-PIB-Itrim2026.pdf

Gráfico 1: Crecimiento económico en Colombia



De acuerdo con los reportes oficiales del DANE, la economía colombiana registró un crecimiento moderado durante el año 2025, alcanzando una variación del 2,6 % frente al año 2024, resultado impulsado principalmente por el dinamismo de los sectores de comercio, transporte, alojamiento, servicios de comida, administración pública, salud y educación.

Gráfico 2: Tasa de crecimiento primer trimestre 2026



En el primer trimestre de 2026pr, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 2,2% respecto al mismo periodo de 2025pr.

Tabla 2: Valor agregado por actividad económica primer trimestre 2026

Tabla 1. Valor agregado por actividad económica
Tasas de crecimiento en volumen[1]
Primer trimestre 2026[pr]

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)	
	Serie original	Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Trimestral
	2026[pr]-I / 2025[pr]-I	2026[pr]-I / 2025[pr]-IV
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	-1,4	-0,5
Explotación de minas y canteras	-0,1	0,8
Industrias manufactureras	2,9	2,3
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado[2]	2,6	0,3
Construcción	-5,4	-4,6
Comercio al por mayor y al por menor[3]	2,9	0,2
Información y comunicaciones	1,3	1,1
Actividades financieras y de seguros	2,8	2,2
Actividades inmobiliarias	2,0	0,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas[4]	2,2	0,5
Administración pública, defensa, educación y salud[5]	5,7	1,3
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios[6]	3,2	1,4
Valor agregado bruto	**2,2**	**0,6**
Impuestos menos subvenciones sobre los productos	2,9	0,9
Producto Interno Bruto	**2,2**	**0,6**

Fuente: DANE, PIB_T

Las actividades económicas que más contribuyeron a la dinámica del valor agregado durante el primer trimestre 2026 fueron:

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 5,7% (contribuye 0,9 puntos porcentuales a la variación anual).
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 2,9% (contribuye 0,6 puntos porcentuales a la variación anual).
- Industrias manufactureras crece 2,9% (contribuye 0,3 puntos porcentuales a la variación anual).

Tabla 3: Tasa de crecimiento de la actividad económica Información y comunicaciones primer trimestre 2026

Tabla 8. Información y comunicaciones
Tasas de crecimiento en volumen[1]
Primer trimestre 2026[pr]

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)	
	Serie original	Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Trimestral
	2026[pr]-I / 2025[pr]-I	2026[pr]-I / 2025[pr]-IV
Información y comunicaciones	**1,3**	**1,1**

Fuente: DANE, PIB_T

En este contexto, el objeto contractual se enmarca principalmente dentro de la actividad económica de Información y comunicaciones, asociada al suministro de servicios tecnológicos, soporte especializado, actualización de plataformas, seguridad digital y operación de infraestructura TIC, actividad que presentó un crecimiento anual del 1,3% y una variación trimestral ajustada del 1,1%.

Tabla 4: Tasa de crecimiento de la actividad económica Actividades profesionales, científicas y técnicas primer trimestre 2026

Tabla 11. Actividades profesionales, científicas y tecnicas[1]
Tasas de crecimiento en volumen[2]
Primer trimestre 2026[pr]

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)	
	Serie original	Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Anual	Trimestral
	2026[pr]-I / 2025[pr]-I	2026[pr]-I / 2025[pr]-IV
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2,2	0,5
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2,1	0,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas[1]	**2,2**	**0,5**

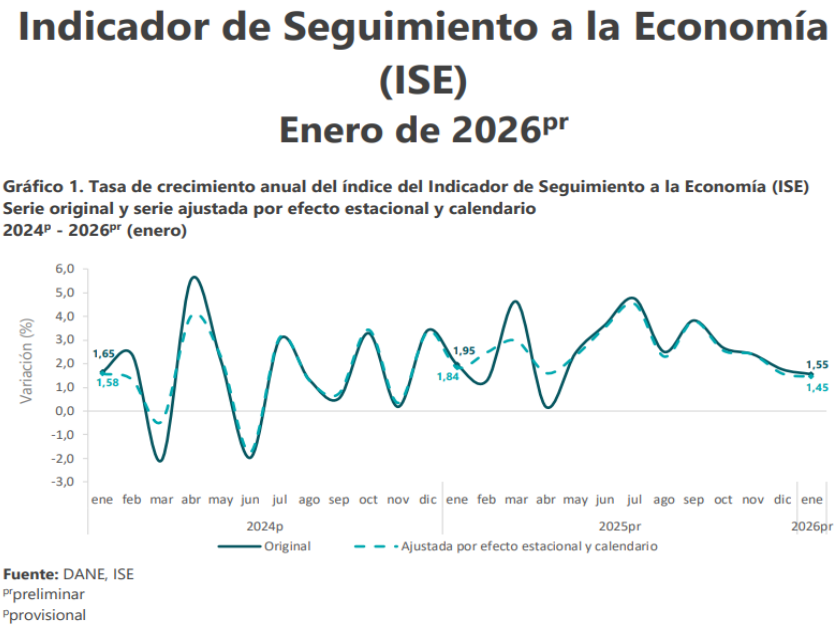
Fuente: DANE,PIB_T

De manera complementaria, el objeto también guarda relación con las actividades profesionales, científicas y técnicas y servicios administrativos y de apoyo, debido al componente especializado de soporte de fábrica, configuración y mantenimiento tecnológico requerido sobre la solución NAC – ClearPass, actividad que presentó un crecimiento anual del 2,2%. Estos resultados evidencian condiciones de estabilidad y continuidad del mercado tecnológico especializado que soporta este tipo de contratación y reflejan la existencia de capacidad instalada para atender requerimientos de actualización, mantenimiento y soporte de plataformas críticas de seguridad informática.

- **Indicador de Seguimiento a la Economía (ISE)[4]**

El Indicador de Seguimiento a la Economía (ISE) es un índice sintético mensual, cuyo fin es proporcionar una medida de la evolución de la actividad económica del país en el corto plazo, el cual es construido a partir de un conjunto heterogéneo de indicadores representativos de cada actividad económica. Este indicador permite identificar la estacionalidad, la tendencia y el ciclo de la dinámica económica a lo largo del tiempo, a través de un análisis coherente y comparativo

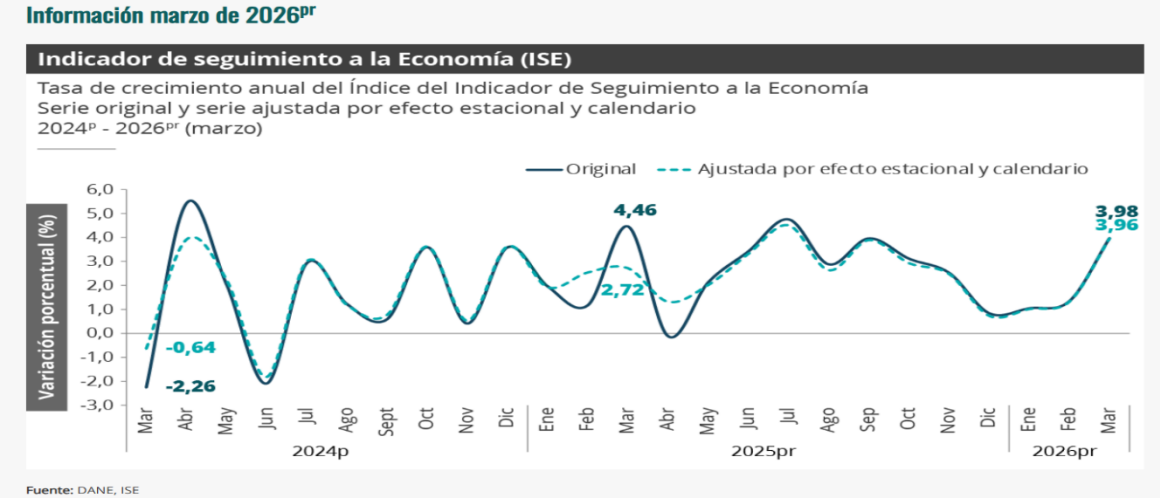
Gráfico 3: Tasa de crecimiento del Indicador de seguimiento a la Economía



Fuente: DANE, ISE
Prpreliminar
Pprovisional

El I**ndicador de Seguimiento a la Economía (ISE)** del DANE muestran que la actividad económica nacional inició el año 2026 con una variación positiva cercana al 1,55 % en enero de 2026 respecto al mismo mes del año anterior, lo que confirma la continuidad del proceso de recuperación económica, especialmente impulsado por el sector de servicios

[4] https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/indicador-de-seguimiento-a-la-economia-ise

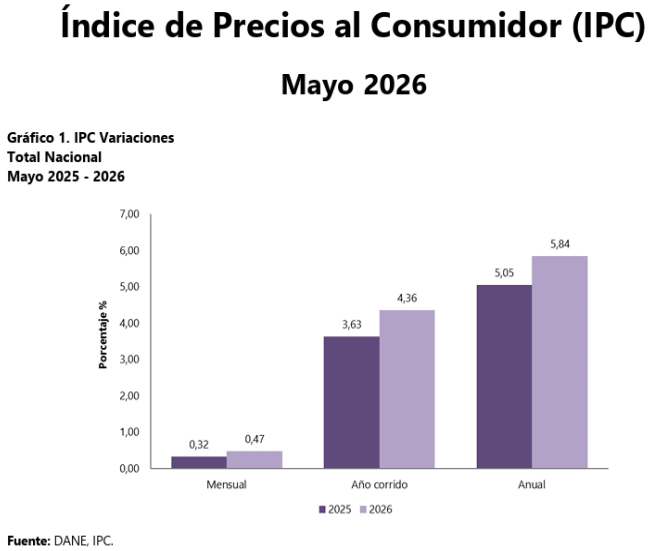


Para el mes de marzo de 2026pr, el ISE en su serie original se ubicó en 128,91, lo que representó un crecimiento de 3,98% respecto al mes de marzo de 2025.

- **Índice de Precios al Consumidor – IPC[5]**

El IPC mide la variación de precios de una canasta de bienes y servicios representativos del consumo de los hogares del país, la variación de los precios de los alimentos también impacta directamente el sector, en razón a que este índice recoge la información de las variaciones en los precios al por menor de un conjunto de bienes y servicios de consumo final.

Gráfico 4: variaciones índices de precios al consumidor – mayo 2026



[5] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/may2026/bol-IPC-may2026.pdf

En el mes de mayo de 2026, el IPC registró una variación de 0,47% en comparación con abril de 2026, cinco divisiones se ubicaron por encima del promedio nacional (0,47%): Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (0,86%), Recreación y cultura (0,77%), Transporte (0,61%), Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (0,53%) y por último, Salud (0,52%). Por debajo se ubicaron: Prendas de vestir y calzado (0,42%), Restaurantes y hoteles (0,38%), Bebidas alcohólicas y tabaco (0,27%), Información y comunicación (0,25%), Bienes y servicios diversos (0,22%), Educación (0,00%) y por último, Alimentos y bebidas no alcohólicas (-0,02%).

Tabla 5: Variación y contribución mensual

Cuadro 1. IPC Variación y contribución mensual
Según divisiones de gasto
Mayo 2025 - 2026

		2025		2026	
Divisiones de Gasto	Peso (%)	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	0,48	0,15	0,86	0,26
Recreación y cultura	3,79	-0,52	-0,02	0,77	0,02
Transporte	12,93	-0,08	-0,01	0,61	0,08
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	0,18	0,01	0,53	0,02
Salud	1,71	0,39	0,01	0,52	0,01
TOTAL	100,00	0,32	0,32	0,47	0,47
Prendas de vestir y calzado	3,98	0,39	0,01	0,42	0,01
Restaurantes y hoteles	9,43	0,36	0,04	0,38	0,04
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	0,39	0,01	0,27	0,00
Información y comunicación	4,33	-0,15	0,00	0,25	0,01
Bienes y servicios diversos	5,36	0,28	0,01	0,22	0,01
Educación	4,41	0,00	0,00	0,00	0,00
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	0,60	0,11	-0,02	0,00

Fuente: DANE, IPC

Los mayores aportes a la variación mensual del IPC (0,47%), se ubicaron en las divisiones de: Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros Combustibles, Transporte y Restaurantes y hoteles, las cuales aportaron 0,39 puntos porcentuales a la variación total.

Tabla 6: IPC Variación y contribución enero a mayo 2026

Cuadro 3. IPC Variación y contribución año corrido
Según divisiones de gasto
Mayo 2025 - 2026

		2025		2026	
Divisiones de Gasto	Peso (%)	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales	Variación (%)	Contribución Puntos Porcentuales
Restaurantes y hoteles	9,43	4,36	0,48	6,02	0,68
Educación	4,41	5,68	0,23	5,89	0,24
Alimentos y bebidas no alcohólicas	15,05	4,88	0,91	5,85	1,09
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	4,19	2,50	0,10	5,32	0,21
Salud	1,71	3,40	0,06	4,51	0,08
Transporte	12,93	4,17	0,56	4,48	0,60
TOTAL	100,00	3,63	3,63	4,36	4,36
Bienes y servicios diversos	5,36	2,61	0,14	3,66	0,19
Bebidas alcohólicas y tabaco	1,70	2,99	0,05	3,39	0,06
Información y comunicación	4,33	-0,76	-0,02	3,24	0,08
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	33,12	3,38	1,05	3,13	0,97
Recreación y cultura	3,79	0,87	0,03	2,84	0,09
Prendas de vestir y calzado	3,98	1,37	0,04	1,95	0,06

Fuente: DANE, IPC.

En lo corrido del año (enero - mayo), seis divisiones de bienes y servicios se ubicaron por encima del promedio nacional (4,36%): Restaurantes y hoteles (6,02%), Educación (5,89%), Alimentos y bebidas no alcohólicas (5,85%), Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar (5,32%), Salud (4,51%) y por último, Transporte (4,48%). El resto de las divisiones se ubicaron por debajo del promedio: Bienes y servicios diversos (3,66%), Bebidas alcohólicas y tabaco (3,39%), Información y comunicación (3,24%), Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (3,13%), Recreación y cultura (2,84%) y por último, Prendas de vestir y calzado (1,95%).

Conclusiones del Comportamiento del IPC y condiciones económicas del mercado

Conforme al Boletín Técnico del Índice de Precios al Consumidor (IPC) publicado por el DANE para mayo de 2026, la economía colombiana registró una variación mensual de 0,47%, una variación acumulada en lo corrido del año de 4,36% y una variación anual de 5,84%. Los mayores aportes al comportamiento inflacionario se concentraron en las divisiones de alojamiento, servicios públicos, transporte, alimentos y servicios, evidenciando que persisten presiones sobre algunos componentes de costos de la economía nacional.

En este contexto, el comportamiento del IPC refleja un entorno económico caracterizado por una inflación moderada, con niveles superiores a los observados durante el mismo período del año anterior, lo que puede incidir en la estructura de costos de las empresas proveedoras de bienes y servicios tecnológicos. No obstante, dado que el objeto contractual corresponde a la renovación de licenciamiento de software y herramientas colaborativas, cuyos precios se encuentran principalmente determinados por políticas comerciales de

fabricantes internacionales, esquemas de suscripción y condiciones del mercado global de tecnologías de la información, el IPC constituye un referente macroeconómico general que permite contextualizar las condiciones económicas del mercado, sin que represente por sí solo un factor determinante en la formación de los precios del proceso contractual.

- **Salario Mínimo Mensual Legal Vigente**

Para efectos del presente análisis del sector, se considera pertinente analizar el comportamiento del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), toda vez que este constituye uno de los principales referentes macroeconómicos para la determinación de los costos laborales en Colombia. Este indicador incide directamente en la estructura de costos de las organizaciones, incluyendo salarios, honorarios, aportes al sistema de seguridad social y demás obligaciones laborales, por lo cual su comportamiento influye en la formación de precios del mercado y en la capacidad operativa de los proveedores que participan en procesos de contratación estatal.

Tabla 7: porcentaje de incremento del SMMLV en los últimos 10 años (2015 – 2025)

	AUXILIO DE TRANSPORTE			SALARIO MINIMO		
AÑO	MONTO DIARIO	MONTO MENSUAL	VARIACION ANUAL	MONTO DIARIO	MONTO MENSUAL	VARIACION ANUAL
2025	6.667	200.000	23,46%	47.450	1.423.500	9,50%
2024	5.400	162.000	15,22%	43.333	1.300.000	12,07%
2023	4.687	140.606	20,00%	38.667	1.160.000	16,00%
2022	3.906	117.172	10,00%	33.333	1.000.000	10,06%
2021	3.548	106.454	3,50%	30.284	908.526	3,50%
2020	3.428	102.854	5,99%	29.260	877.803	6,00%
2019	3.234	97.032	10,00%	27.604	828.116	6,00%
2018	2.940	88.211	6,10%	26.041	781.242	5,90%
2017	2.771	83.140	6,99%	24.591	737.717	7,00%
2016	2.590	77.700	5,00%	22.982	689.455	7,00%

Para la vigencia 2026, el salario mínimo mensual legal vigente fue fijado inicialmente mediante el Decreto 1469 del 29 de diciembre de 2025, en la suma de $1.750.905, lo que representa un incremento aproximado del 23 % frente al salario mínimo de 2025. No obstante, el Consejo de Estado, mediante auto del 12 de febrero de 2026, decretó la suspensión provisional de los efectos del Decreto 1469 de 2025, al considerar necesario que el Gobierno expidiera una decisión sustitutiva con soporte técnico suficiente. En cumplimiento de dicha decisión judicial, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 0159 del 19 de febrero de 2026, mediante el cual fijó transitoriamente el salario mínimo mensual legal para la vigencia 2026, manteniendo el valor de $1.750.905. De manera complementaria, mediante el Decreto 1470 de 2025, el Gobierno Nacional fijó el auxilio de transporte para la vigencia 2026 en $249.095, beneficio económico dirigido a los trabajadores que devengan hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, con el propósito de compensar parcialmente los costos asociados al desplazamiento hacia el lugar de trabajo. En consecuencia, para efectos del presente análisis macroeconómico, el ingreso base de referencia para trabajadores que devengan salario mínimo asciende aproximadamente a $2.000.000 mensuales, resultado de la suma del salario mínimo y el auxilio de transporte,

sin perder de vista la trazabilidad normativa iniciada con el Decreto 1469 de 2025, la medida cautelar adoptada por el Consejo de Estado y la posterior expedición del Decreto 0159 de 2026.

Desde una perspectiva macroeconómica, este incremento constituye uno de los ajustes más altos registrados en las últimas décadas, superando ampliamente el incremento del 9,54 % aplicado en 2025, así como los ajustes de años anteriores. Este comportamiento evidencia una política salarial orientada a recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores y avanzar hacia el concepto de salario mínimo vital, buscando cerrar brechas de ingreso y fortalecer la capacidad de consumo de los hogares. Tanto el salario mínimo como el auxilio de transporte inciden directamente en la dinámica económica del país, dado que múltiples componentes de la estructura de costos empresariales —como salarios, honorarios, aportes al sistema de seguridad social, prestaciones sociales, costos de movilidad laboral y diversas tarifas indexadas— se encuentran asociados a estos indicadores.

- **Análisis de la Encuesta Mensual de Servicios**[6]

La Encuesta Mensual de Servicios (EMS) es una operación estadística desarrollada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, cuyo objetivo es recopilar y analizar información sobre las principales variables económicas del sector servicios en Colombia, permitiendo evaluar su comportamiento y evolución en el corto plazo.

Esta encuesta mide variables fundamentales del sector, entre las cuales se destacan:

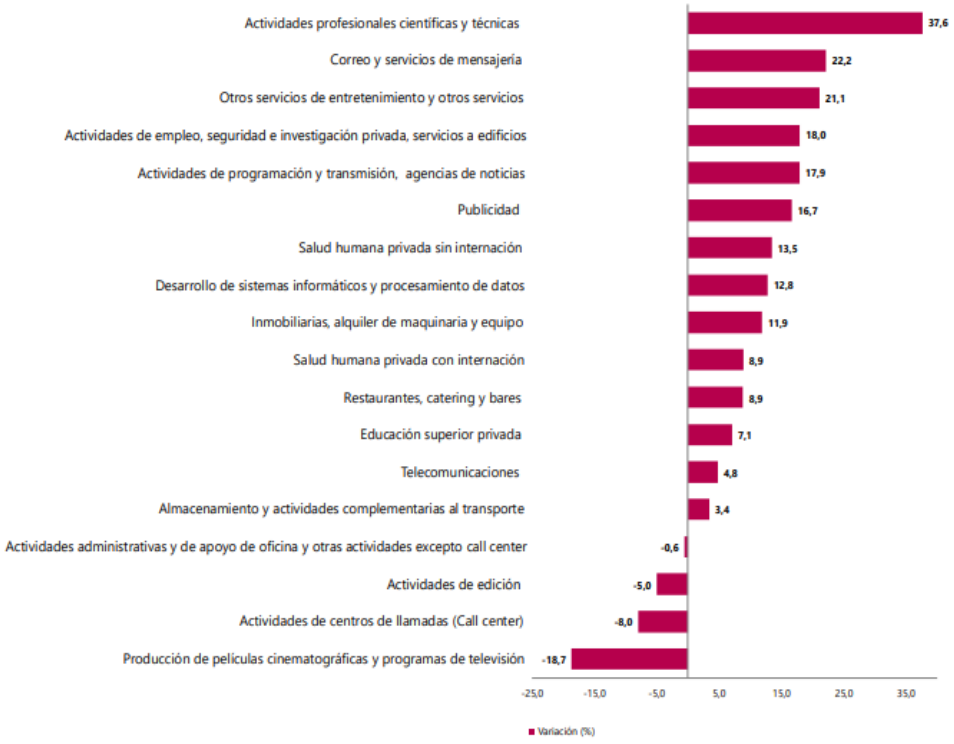
- Ingresos nominales del sector servicios
- Personal ocupado
- Salarios y remuneraciones
- Evolución de la actividad económica del sector

La información recolectada permite identificar tendencias en el comportamiento del sector servicios, el cual constituye uno de los componentes más relevantes de la economía colombiana, debido a su participación significativa en el **Producto Interno Bruto (PIB)** y en la generación de empleo.

[6] https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/servicios/encuesta-mensual-de-servicios-ems

Gráfico 5: Variación anual de ingresos nominales, según subsector de servicios marzo 2026

Gráfico 1. Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios
Total nacional
Marzo 2026ᵖ / marzo 2025



Fuente: DANE, EMS.

En marzo de 2026, catorce de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con marzo de 2025.

Este resultado refleja que aproximadamente 78% de los subsectores analizados registraron crecimiento en sus ingresos, lo cual evidencia un comportamiento favorable del sector durante el cierre del mes de marzo 2026.

Conforme a la Encuesta Mensual de Servicios (EMS) del DANE para marzo de 2026, el comportamiento del mercado asociado al presente proceso contractual evidencia una dinámica positiva en los subsectores relacionados con la prestación de servicios tecnológicos especializados. En particular, el subsector Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos presentó una variación anual positiva de 12,8% en sus ingresos nominales, mientras que el subsector Telecomunicaciones registró una variación positiva de 4,8%, reflejando condiciones de crecimiento y sostenimiento de la oferta para servicios asociados a soporte tecnológico, continuidad operativa y actualización de plataformas institucionales. Complementariamente, las actividades profesionales, científicas y técnicas registraron un crecimiento de 37,6%, evidenciando una mayor participación de servicios intensivos en conocimiento y especialización técnica dentro del mercado de servicios.

Tabla 8: variación anual de los ingresos nominales y contribución por tipo de ingresos según subsector de servicios – marzo 2026

Tabla 1. Variación anual de los ingresos y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios
Total nacional
Marzo 2026ᵖ / marzo 2025

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Ingresos nominales	Ingresos por servicios	Venta de Mercancías	Otros Ingresos
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)		
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	3,4	3,0	-0,0	0,4
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	22,2	21,8	-0,0	0,3
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	8,9	7,8	1,1	-0,0
J	Divsión 58	Actividades de edición	-5,0	0,0	-2,3	-2,8
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	-18,7	-22,8	0,7	3,4
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	17,9	12,9	0,0	4,9
J	División 61	Telecomunicaciones	4,8	5,4	-0,6	-0,0
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	12,8	12,9	-0,2	0,1
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	11,9	10,7	-1,1	2,3
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	37,6	37,8	-0,1	-0,1
M	Clase 7310	Publicidad	16,7	16,8	-0,1	-0,0
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	18,0	18,0	0,0	0,0
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-8,0	-8,0	0,0	0,1
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	-0,6	-1,5	0,0	0,9
P	Grupo 854	Educación superior privada	7,1	5,2	-0,0	1,9
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	8,9	9,1	-0,1	-0,1
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	13,5	13,1	0,5	-0,0
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	21,1	16,2	3,4	1,5

Fuente: DANE, EMS.

En marzo de 2026, catorce de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con marzo de 2025.

De acuerdo con la Encuesta Mensual de Servicios (EMS) del DANE para marzo de 2026, el comportamiento del mercado asociado al presente proceso evidencia una dinámica positiva en las actividades relacionadas con prestación de servicios tecnológicos especializados. En particular, el subsector Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos registró una variación anual positiva de 12,8% en los ingresos nominales, explicada principalmente por el crecimiento de los ingresos por prestación de servicios (+12,9 puntos porcentuales), mientras que la venta de mercancías presentó una contribución negativa (−0,2 puntos porcentuales), evidenciando que el crecimiento del sector se encuentra asociado principalmente a servicios de soporte, mantenimiento, actualización y administración tecnológica.

Complementariamente, el subsector de Telecomunicaciones presentó crecimiento de 4,8%, impulsado principalmente por ingresos derivados de servicios (5,4 puntos porcentuales), mientras que las actividades profesionales, científicas y técnicas registraron una variación positiva de 37,6%, reflejando una mayor demanda de servicios especializados intensivos en conocimiento.

Tabla 9: variación anual del personal ocupado total y contribución por categoría de contratación según subsector de servicios – marzo 2026

Tabla 2. Variación anual del personal ocupado total y contribución por categoría de contratación, según subsector de servicios
Total nacional
Marzo 2026ᵖ / marzo 2025

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Personal ocupado total*	Permanente	Temporal directo	Agencias	Misión** Hora cátedra***
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)			
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	0,3	1,5	-2,5	1,4	--
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	-5,1	-0,2	-0,2	-4,7	--
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	-1,6	0,3	-1,7	-0,2	--
J	División 58	Actividades de edición	-11,3	-6,1	-3,4	-1,7	--
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	9,2	2,4	5,9	0,9	--
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	2,1	0,5	0,0	1,6	--
J	División 61	Telecomunicaciones	-7,7	-6,0	0,3	-1,9	--
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	1,0	-0,7	1,3	0,5	--
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	-1,0	0,4	0,0	-1,5	--
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	-1,3	0,4	-2,6	0,9	--
M	Clase 7310	Publicidad	-6,0	-1,3	-5,0	0,3	--
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	-1,6	0,3	-1,0	0,4	-1,2
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-9,1	-5,1	-3,8	-0,2	--
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	-8,9	-4,3	-3,6	-1,0	--
P	Grupo 854	Educación superior privada	-0,5	0,1	-0,6	-0,0	0,0
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	-2,1	-0,8	-0,6	-0,7	--
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	-0,7	-0,8	0,1	-0,0	--
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	-3,1	-1,2	-1,6	-0,3	--

Fuente: DANE, EMS.

El sector servicios presentó una tendencia general de ajuste en el empleo, registrándose disminución del personal ocupado en catorce (14) de los dieciocho (18) subsectores analizados. No obstante, para el subsector Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos, directamente relacionado con el objeto del presente proceso, se evidenció un incremento del 1,0% en el personal ocupado total, explicado principalmente por el aumento del componente temporal directo (1,3 puntos porcentuales) y contratación mediante agencias (0,5 puntos porcentuales), comportamiento que evidencia un mercado con capacidad de adaptación y atención de requerimientos especializados.

Complementariamente, el subsector de actividades profesionales, científicas y técnicas registró reducción del 1,3% del personal ocupado, pese al crecimiento observado en ingresos, situación que refleja un modelo económico basado en productividad, especialización y servicios intensivos en conocimiento más que en expansión de planta laboral, comportamiento consistente con servicios tecnológicos especializados como el soporte de fábrica y actualización de plataformas de seguridad digital.

Tabla 10: variación anual del personal ocupado total y contribución por categoría de contratación según subsector de servicios – marzo 2026

Tabla 4. Variación año corrido de los ingresos nominales, personal ocupado total y salarios, según subsector de servicios
Total nacional
Enero - marzo 2026ᵖ / enero - marzo 2025

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Variación (%) Año corrido		
Sección	División	Descripción	Ingresos	Personal Ocupado total*	Salarios**
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	1,1	1,4	12,1
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	14,8	-4,0	19,0
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	8,8	-1,4	20,1
J	Divsión 58	Actividades de edición	-6,3	-10,6	7,5
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	1,2	6,2	13,1
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	8,2	1,7	9,9
J	División 61	Telecomunicaciones	1,5	-7,1	10,1
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	7,5	1,0	2,8
LN	Sección L, División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	5,4	-1,0	9,9
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	17,1	-2,2	7,2
M	Clase 7310	Publicidad	11,0	-3,0	10,7
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	17,8	-0,6	18,9
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-7,9	-8,3	10,4
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	0,4	-6,6	19,0
P	Grupo 854	Educación superior privada	6,1	-0,9	5,8
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	5,1	-1,7	9,1
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	9,9	-0,3	8,6
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	12,0	-2,9	15,5

Fuente: DANE, EMS.

Para el periodo enero–marzo de 2026, el mercado asociado a servicios tecnológicos especializados mantuvo una dinámica positiva. En particular, el subsector Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos, directamente relacionado con el objeto contractual, registró un crecimiento acumulado de 7,5% en ingresos, acompañado por un incremento del 1,0% en el personal ocupado y una variación salarial de 2,8%, lo cual evidencia condiciones de estabilidad económica y disponibilidad de capacidades para la prestación del servicio requerido.

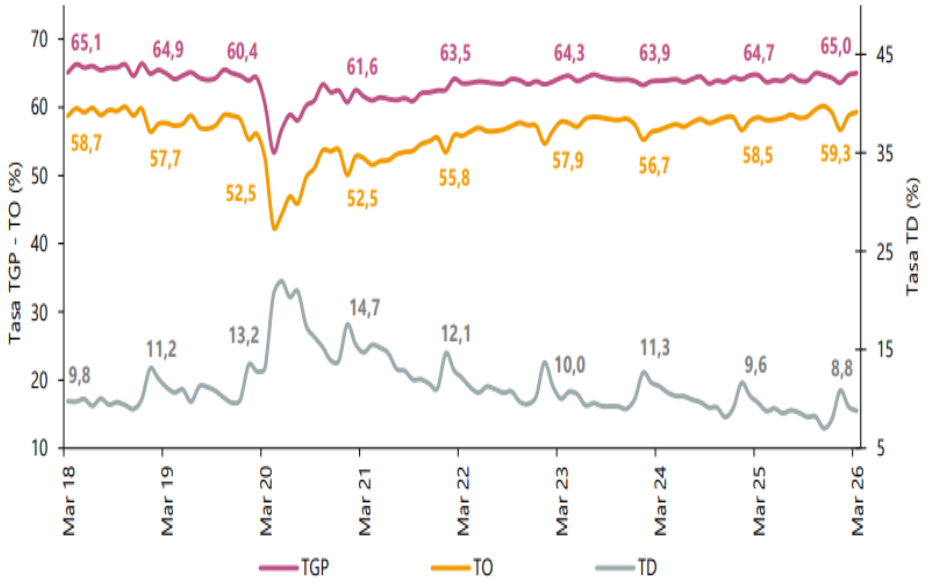
Complementariamente, las actividades profesionales, científicas y técnicas registraron crecimiento acumulado de 17,1% en ingresos, reducción de 2,2% del personal ocupado e incremento salarial de 7,2%, comportamiento que refleja una mayor demanda de servicios intensivos en conocimiento y especialización técnica, consistente con contratos orientados a soporte de fabricante, actualización tecnológica y continuidad operativa de plataformas críticas.

❖ **Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)**

La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) tiene como objetivo proveer información estadística relacionada con mercado laboral, ingresos y pobreza monetaria, así como de las características sociodemográficas de la población residente en Colombia. A través de la encuesta se clasifica a las personas según su fuerza de trabajo como población ocupada, desocupada o población fuera de la fuerza de trabajo. De esta forma, es posible estimar los principales indicadores del mercado laboral colombiano, como son la Tasa Global de Participación (TGP), la Tasa de Ocupación (TO) y la Tasa de Desocupación (TD)

Gráfico 6: Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD) – Total Nacional Mensual

Gráfico 2. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Total nacional
Marzo (2018 - 2026)

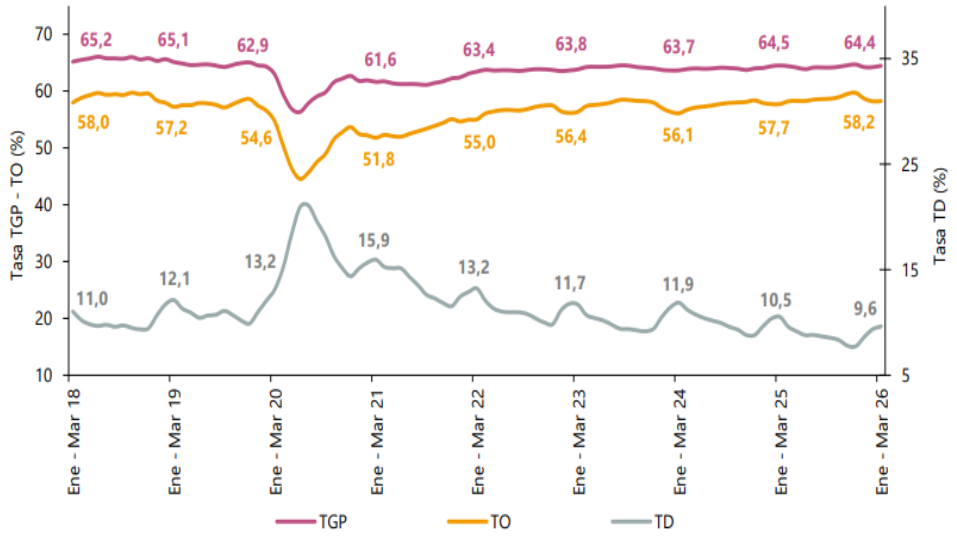


Fuente: DANE, GEIH.

Para marzo de 2026, la tasa de desocupación del total nacional fue 8,8%, lo que representó una disminución de 0,8 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2025 (9,6%). La tasa global de participación se ubicó en 65,0% y la tasa de ocupación en 59,3%, en marzo de 2025 estas tasas fueron 64,7% y 58,5%, respectivamente.

Gráfico 7: Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD) – Total Nacional Trimestre

Gráfico 4. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Total nacional
Enero - marzo (2018 - 2026)



Fuente: DANE, GEIH.

En el total nacional, la tasa de desocupación del trimestre enero - marzo 2026 fue 9,6%, lo que representó una disminución de 0,9 puntos porcentuales respecto al trimestre enero - marzo 2025 (10,5%). La tasa global de participación se ubicó en 64,4% y la tasa de ocupación en 58,2%, en el mismo periodo del año anterior estas tasas fueron 64,5% y 57,7%, respectivamente.

Tabla 11: población ocupada según rama de actividad – marzo 2026

Tabla 1. Distribución porcentual, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada según rama de actividad
Total nacional
Marzo (2025 - 2026)

Rama de actividad	Total nacional				
	Marzo 2025	Marzo 2026	Distribución % 2026	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	**23.702**	**24.352**	**100**	**650**	
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.659	3.028	12,4	369	1,6
Actividades financieras y de seguros	319	559	2,3	239	1,0
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^	583	708	2,9	125	0,5
Comercio y reparación de vehículos	4.179	4.284	17,6	106	0,4
Construcción	1.662	1.744	7,2	82	0,3
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.778	1.844	7,6	67	0,3
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1.987	2.027	8,3	40	0,2
Alojamiento y servicios de comida	1.723	1.753	7,2	30	0,1
Actividades inmobiliarias	328	332	1,4	4	0,0
Transporte y almacenamiento	1.770	1.769	7,3	0	0,0
Información y comunicaciones	407	402	1,7	-4	0,0
Industrias manufactureras	2.623	2.457	10,1	-166	-0,7
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.685	3.443	14,1	-242	-1,0

Fuente: DANE, GEIH.

En marzo de 2026, el número de personas ocupadas en el total nacional fue 24.352 mil personas. Las ramas que más aportaron positivamente a la variación de la población ocupada fueron Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (1,6 puntos porcentuales); Actividades financieras y de seguros (1,0 puntos porcentuales) y Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^ (0,5 puntos porcentuales).

- **Gremios, Asociaciones y organizaciones**

La siguiente tabla identifica los principales gremios y organizaciones representativas del sector TIC en Colombia, los cuales agrupan empresas desarrolladoras de software, proveedores de servicios tecnológicos, integradores y compañías especializadas en soluciones de computación en la nube y transformación digital:

Tabla 12: Gremios, asociaciones y organizaciones representativa

NOMBRE Y Sigla	DESCRIPCION	FUENTE
Colegio Colombiano de psicólogos	Es el organismo gremial de la profesión de psicología en Colombia. Promueve el ejercicio ético y profesional de la psicología, incluyendo la psicología organizacional y del trabajo. Sus lineamientos resultan relevantes para la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y psicotécnicas	
Consejo Profesional de psicología	Autoridad encargada del registro profesional de los psicólogos y de velar por el cumplimiento de las normas que regulan el ejercicio de la profesión, conforme a la Ley 1090 de 2006	

Departamento Administrativo de la Función Publica	Define la política pública de empleo público y gestión del talento humano. Expide lineamientos sobre competencias laborales y administra el marco normativo relacionado con el Decreto 815 de 2018 y el Decreto 1083 de 2015	
Superintendencia de Industria y Comercio	Administra el sistema de propiedad industrial en Colombia y registra los signos distintivos, incluyendo la marca "KOMPE ESTATAL", aspecto relevante para la protección de la metodología objeto del proceso	
Comisión Nacional del Servicio Civil	Emite criterios unificados sobre provisión de empleos, concursos y encargos dentro del sistema de carrera administrativa, constituyéndose en un referente técnico para la evaluación de competencias en el sector público	

Fuente: Elaboración Propia

b. Aspectos Técnicos

Características o especificaciones técnicas del bien o servicio a contratar

1. La herramienta suministrada deberá corresponder a una prueba psicotécnica especializada para el sector público, diseñada para evaluar las competencias comportamentales asociadas a los distintos niveles jerárquicos previstos en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, modificados por el Decreto 815 de 2018, e incorporar la metodología DISC para la identificación de perfiles comportamentales, estilos de interacción y rasgos de personalidad. Asimismo, deberá contar con soporte técnico y metodológico que evidencie niveles de confiabilidad y validez estadística para población de servidores públicos colombianos, permitiendo la generación de reportes integrales que incluyan resultados cuantitativos, análisis cualitativos, perfiles por nivel jerárquico y herramientas para la valoración de aptitudes, habilidades y competencias requeridas en los procesos de gestión del talento humano y provisión transitoria de empleos mediante encargo.
2. La prueba psicotécnica debe dar como resultado un porcentaje de ajuste al perfil requerido y al mapa de competencias para el rol que se quiere evaluar.
3. El instrumento deberá permitir identificar las características comportamentales de los evaluados y su incidencia en el desempeño de las funciones asociadas al empleo o rol evaluado.
4. Los informes deberán incluir indicadores de potencial, fortalezas, oportunidades de desarrollo y elementos orientadores para la toma de decisiones relacionadas con la gestión del talento humano
5. Se requiere que el proveedor entregue las 207 pruebas requeridas, las cuales deberán estar disponibles para el Ministerio durante 18 meses contados desde la asignación de las pruebas en el usuario administrador.
6. La prueba debe ser de aplicación on line y la remisión de los resultados debe producirse de forma inmediata en las bandejas de correo electrónico institucional que el Ministerio designe para ello, sin la intervención de terceros para la interpretación de los mismos, la cual se hará por parte de los colaboradores y funcionarios que el Ministerio designe para ello. Los

resultados Podrán ser exportados en archivos en formato PDF y EXCEL según los requerimientos del Ministerio ya sean de forma individual o grupal, y que permitan a su vez hacer análisis comparativos de los perfiles de los candidatos, de acuerdo al perfil obtenido.

7. Es necesario que la herramienta permita identificar el potencial de desarrollo, habilidades de liderazgo, y patrones conductuales en la interacción en contextos sociales, de trabajo en equipo o de servicio.
8. El proveedor de la prueba psicotécnica deberá garantizar la capacitación en el uso e interpretación de los resultados y el manejo de la plataforma. Se requiere que dicha capacitación se efectué de manera presencial o en la sede del Ministerio o virtual, con una duración aproximadamente de tres (3) horas cada sesión y deben ser programadas como máximo en los cinco (5) días siguientes a la fecha de inicio del contrato, para las personas que el Ministerio designé para ello. Se programarán las sesiones necesarias sobre el uso e interpretación y el manejo de la plataforma que requiera el supervisor.
9. Es necesario que el proveedor de la prueba haga entrega de un usuario administrador en donde se hace el cargue y administración de las pruebas, así como de los usuarios secundarios que se requieran para la programación de las pruebas.
10. El servicio de soporte técnico y postventa debe ser prestado por medio de correo electrónico, teléfono o chat a necesidad del Ministerio y en la franja horaria comprendida entre las 8:00 am y 6:00 pm
11. Las pruebas serán presentadas por los funcionarios del Ministerio de forma autónoma y vía online a través de un navegador web, con el link de acceso usuario y contraseña y en atención a las instrucciones que en la citación vía correo electrónico enviara el Ministerio.
12. La prueba podrá presentarse a través de los navegadores Google Chrome y Firefox.

Garantizar las funcionalidades de la plataforma dispuesta por el proveedor y el procesamiento en la nube de cada aplicación realizada por los funcionarios designados por el Ministerio, para la generación de los informes de resultados individuales, garantizando la confidencialidad, integridad, disponibilidad y protección de los datos personales tratados durante la ejecución contractual, de conformidad con la Ley 1581 de 2012

c. Aspectos Regulatorios o legal

A continuación, se relacionan las principales disposiciones normativas que conforman el marco regulatorio aplicable al presente proceso contractual

Tabla 13: Marco regulatorio o Legal

DOCUMENTO	CONTENIDO
Constitución Política De Colombia de 1991	La Constitución establece los principios fundamentales de la gobernanza en Colombia, como la democracia participativa, la descentralización, la separación e independencia de poderes, y el respeto a los derechos humanos.
Ley 99 de 1993	Por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental,

	SINA, y se dictan otras disposiciones
Resolución 396 de 2024 – Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	Establece la obligación institucional de realizar el análisis y valoración de aptitudes y habilidades mediante pruebas psicométricas para los procesos de encargo.
Ley 80 de 1993	Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública
Decreto 1082 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación
Ley 1150 de 2007	Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con recursos públicos
Ley 489 de 1998	Esta ley define los principios y normas que rigen la organización y el funcionamiento de la administración pública en Colombia, incluyendo aspectos como la eficacia, la eficiencia, la transparencia y la participación ciudadana
Código Sustantivo del Trabajo	La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social
Ley 909 de 2004	Establece las reglas para la provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargo
Ley 1960 de 2019	Actualiza las reglas aplicables al encargo y fortalece el principio del mérito en la provisión temporal de empleos
Decreto 1083 de 2015	Regula el empleo público, la gestión del talento humano y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales
Decreto 815 de 2018	Define las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico que constituyen el referente técnico de evaluación de las pruebas psicotécnicas objeto del contrato
Criterio Unificado CNSC No. 13082019 de 2019	Establece que la valoración de aptitudes y habilidades debe realizarse mediante criterios objetivos y soportados en evidencia, recomendando el uso de pruebas psicométricas como uno de los mecanismos de evaluación

Fuente: Elaboración propia

- **ESTUDIO DE OFERTA**

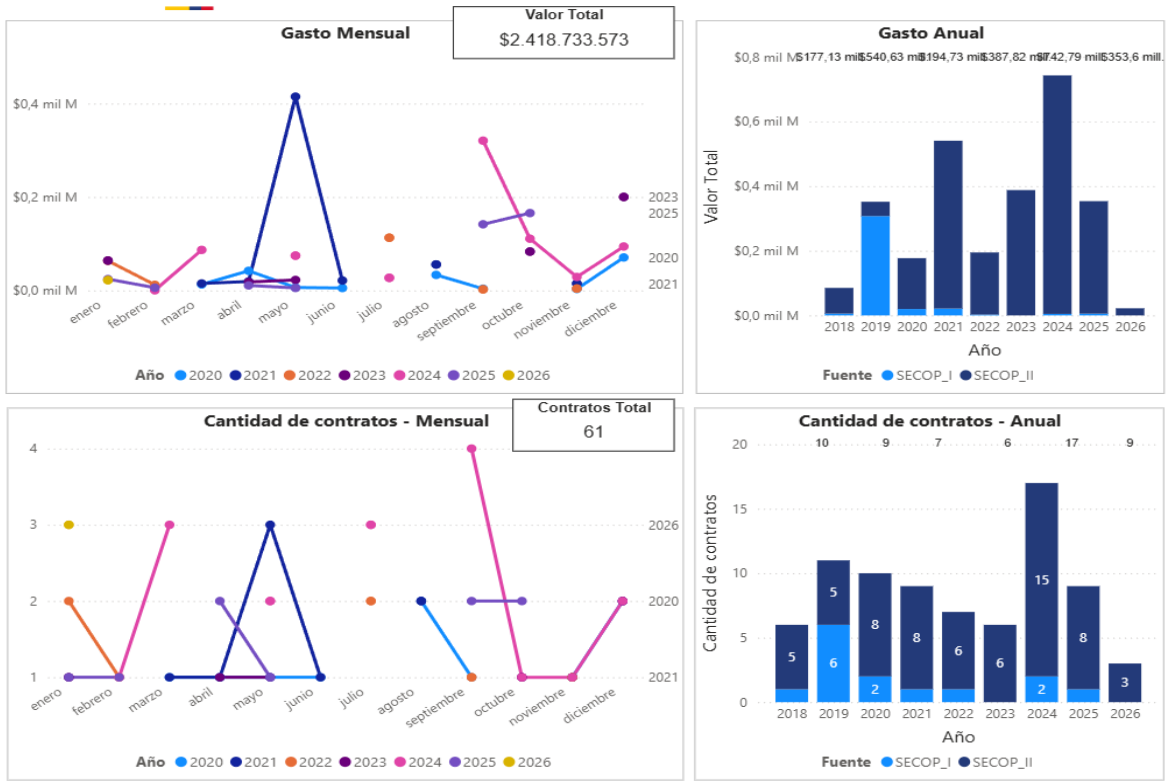
El presente análisis de la oferta se desarrolló con fundamento en la información contenida en la Herramienta de Visualización para el Análisis de la Demanda y de la Oferta, generada el 25 de mayo de 2026 a través del Modelo de Abastecimiento Estratégico – MAE, herramienta que consolida y procesa la información contractual registrada en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública (SECOP), permitiendo identificar el comportamiento del mercado, la participación de proveedores, el volumen de contratación y las dinámicas de adquisición asociadas al objeto contractual objeto de análisis. La consulta se efectuó utilizando los códigos del Clasificador de Bienes y Servicios UNSPSC 60106604 – Set de evaluación vocacional y 80111500 – Desarrollo de recursos humanos – 80111600 servicios de personal temporal, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 25 de mayo de 2026.

No obstante, teniendo en cuenta que el análisis de la necesidad institucional, las especificaciones técnicas definidas por el Ministerio y la verificación de los derechos de propiedad intelectual asociados a la metodología **KOMPE ESTATAL versión PLUS** permitieron establecer que **PSIGMA CORPORATION S.A.S.** es el

licenciatario exclusivo de los derechos patrimoniales de autor y titular de la marca mediante la cual se comercializa dicha metodología, el análisis de la oferta se focalizó en la contratación realizada por este proveedor dentro del periodo objeto de estudio.



Gráfico 9: Gasto mensual vs gasto anual



Fuente: herramienta de visualización para el análisis de la demanda y de la oferta – 25 de mayo del 2026 – modelo de abastecimiento estratégico MAE

De acuerdo con la información consultada en la Herramienta de Visualización para el Análisis de la Demanda y de la oferta del Modelo de Abastecimiento Estratégico – MAE de Colombia Compra Eficiente, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 25 de mayo de 2026, y considerando los códigos UNSPSC, se identificó que la empresa PSIGMA CORPORATION SAS ha celebración un total de 61 contratos, por un valor total acumulado aproximado de DOS MIL CUATROCIENTOS DIECIOCHO MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y TRES MIL QUINIENTOS SETENTA Y TRES PESOS ($2.418.733.573) M/CTE..

Desde la perspectiva del comportamiento anual del gasto, se observa que la contratación no presenta una tendencia lineal ni uniforme, sino un comportamiento dinámico asociado a las necesidades particulares de las entidades estatales y a la programación de sus procesos de provisión de empleos y gestión del talento humano. Durante el período analizado, el valor contratado pasó de $177.127.425 en la vigencia 2020 a $353.601.978 en 2025, lo que representa un crecimiento acumulado aproximado del 99,7 %, evidenciando un fortalecimiento progresivo de la participación del proveedor en este segmento del mercado..

El mayor volumen de contratación se registró en la vigencia 2024, con un valor de $742.792.939, equivalente aproximadamente al 30,7 % del valor total contratado durante el período analizado, constituyéndose en el año de mayor dinamismo contractual para el proveedor. Este comportamiento refleja un incremento significativo en la demanda de servicios especializados relacionados con la evaluación de competencias, desarrollo del talento humano y aplicación de metodologías psicométricas por parte de las entidades públicas.

Para la vigencia 2025, el valor contratado ascendió a $353.601.978, lo que representa una disminución frente al máximo registrado en 2024. No obstante, dicha variación no evidencia una pérdida de participación del proveedor en el mercado, sino una fluctuación normal derivada de la naturaleza de la contratación pública, la disponibilidad presupuestal de las entidades y la programación de sus necesidades institucionales. Por su parte, la información correspondiente a 2026, con corte al 25 de mayo, registra una contratación acumulada de $22.021.455, cifra que corresponde únicamente a una fracción de la vigencia fiscal y que, por tanto, no resulta comparable con los valores observados en los años completos

Desde la perspectiva anual, la contratación evidencia un comportamiento relativamente estable, con un promedio cercano a diez (10) contratos por vigencia, aunque con variaciones propias de la demanda institucional y de la programación de los procesos contractuales adelantados por las entidades estatales. Durante el período analizado, la mayor actividad contractual se registró en la vigencia 2024, con un total de diecisiete (17) contratos, equivalentes al 27,9 % del total celebrado, consolidándose como el año de mayor dinamismo para el proveedor. Le siguen las vigencias 2020, con diez (10) contratos, y 2021 y 2025, con nueve (9) contratos cada una. Por su parte, en 2022 y 2023 se celebraron siete (7) y seis (6) contratos, respectivamente. Finalmente, para la vigencia 2026, con corte al 25 de mayo, se registran tres (3) contratos, cifra correspondiente a un período parcial que no resulta comparable con las vigencias completas anteriores

El comportamiento descrito permite evidenciar que la contratación asociada a la metodología objeto del presente análisis mantiene una presencia constante dentro del mercado estatal, sin presentar períodos de inactividad, lo que refleja una demanda sostenida por parte de las entidades públicas que requieren servicios especializados para la evaluación de competencias y la gestión del talento humano. Las variaciones observadas entre las vigencias responden principalmente a la programación presupuestal, la oportunidad en la provisión de empleos y las necesidades particulares de cada entidad, más que a cambios estructurales en el mercado.

De igual forma, la distribución de la contratación entre las plataformas SECOP II y SECOP I evidencia una marcada predominancia de la primera, en la cual se registraron cincuenta y cuatro (54) contratos, equivalentes al 88,5 % del total de la contratación analizada, mientras que SECOP I concentra únicamente siete (7) contratos, correspondientes al 11,5 % restante. Este comportamiento resulta consistente con el proceso de migración progresiva hacia SECOP II y con la consolidación de esta plataforma como el principal mecanismo para la gestión de los procesos de contratación pública en Colombia.

Gráfico 10: Valor total estimado por modalidad



Fuente: herramienta de visualización para el análisis de la demanda y de la oferta – 25 de mayo del 2026 – modelo de abastecimiento estratégico MAE

El análisis de las modalidades de selección utilizadas por las entidades estatales durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 25 de mayo de 2026 evidencia una marcada concentración del valor contratado en la modalidad de Contratación Directa. De acuerdo con la información obtenida a través de la Herramienta de Visualización para el Análisis de la Demanda y de la Oferta del Modelo de Abastecimiento Estratégico – MAE de Colombia Compra Eficiente, del valor total contratado, equivalente aproximadamente a $2.416 millones, cerca de $2.340 millones fueron ejecutados mediante esta modalidad, lo que representa aproximadamente el 96,8 % del valor total analizado.

La predominancia de la contratación directa constituye un comportamiento recurrente dentro del mercado asociado a la metodología KOMPE ESTATAL versión PLUS, evidenciando que las entidades públicas que han requerido esta solución técnica han acudido principalmente a mecanismos de contratación sustentados en las condiciones particulares de la metodología y en el análisis jurídico realizado en cada proceso contractual. En este contexto, el comportamiento observado resulta consistente con la existencia de derechos de propiedad intelectual asociados a la metodología, así como con la licencia exclusiva para su explotación patrimonial y comercialización, circunstancias que han sido consideradas por distintas entidades estatales al estructurar sus respectivos procesos de contratación.

Por su parte, la modalidad de Régimen Especial registra una contratación cercana a $70 millones, equivalente aproximadamente al 2,9 % del valor total contratado. Esta participación corresponde a entidades sometidas a regímenes contractuales especiales que, en virtud de su naturaleza jurídica y del régimen legal que les resulta aplicable, desarrollan sus procesos de contratación bajo procedimientos diferentes a los previstos en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, sin que ello modifique las condiciones técnicas y jurídicas asociadas a la metodología contratada.

Finalmente, la modalidad de Mínima Cuantía representa aproximadamente $10 millones, equivalente al 0,3 % del valor total contratado. Su participación marginal evidencia que la contratación de esta metodología no corresponde, de manera general, a adquisiciones de baja cuantía, sino que, por el contrario, se materializa mediante procesos cuyo alcance técnico, económico y funcional demanda esquemas contractuales acordes con la naturaleza especializada del servicio.

Desde una perspectiva sectorial, la distribución del valor contratado permite concluir que el mercado relacionado con la metodología KOMPE ESTATAL versión PLUS presenta una alta concentración en la modalidad de contratación directa, circunstancia que refleja el comportamiento histórico de las entidades estatales frente a la adquisición de esta solución específica. No obstante, dicho comportamiento constituye únicamente un referente del mercado y no exime a cada entidad pública de efectuar, dentro de su proceso de planeación, el análisis técnico, jurídico y económico que permita establecer y motivar adecuadamente la modalidad de selección aplicable, verificando el cumplimiento de los presupuestos legales que sustentan la procedencia de la contratación directa o de cualquier otra modalidad prevista en la normativa vigente.

Asimismo, el reducido porcentaje de contratación registrado bajo modalidades competitivas evidencia que, para el período analizado, las entidades públicas no han acudido de manera significativa a procedimientos de selección con pluralidad de oferentes para la adquisición de esta metodología específica, lo que constituye un indicio adicional sobre la estructura del mercado relevante identificada en el presente análisis del sector. No obstante, este comportamiento histórico debe valorarse conjuntamente con el análisis de la necesidad institucional y con la verificación de las condiciones jurídicas y técnicas que soportan el presente proceso contractual.

PROVEEDORES

Como resultado del análisis de la necesidad institucional y de las condiciones del mercado, se evidenció que el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible definió como solución técnica para atender los procesos de provisión transitoria de empleos mediante encargo la aplicación de la metodología **KOMPE ESTATAL versión PLUS**, la cual permite evaluar las competencias comportamentales establecidas en el Decreto 815 de 2018, complementadas con la valoración de estilos de comportamiento mediante la metodología DISC, conforme a las especificaciones funcionales y técnicas establecidas en la ficha técnica del proceso.

La prueba KOMPE ESTATAL en su versión PLUS, está diseñada exclusivamente para el sector público.

Con el propósito de verificar las condiciones jurídicas de explotación y comercialización de la metodología seleccionada, se realizó el análisis de los derechos de propiedad intelectual asociados a la herramienta **KOMPE ESTATAL**, evidenciándose que la misma cuenta con mecanismos de protección tanto en materia de derecho de autor como de propiedad industrial, conforme a los siguientes registros:

- **Certificado de Registro Obra Literaria Inédita"** con fecha de registro del 20/06/2014, emitida por la Dirección Nacional de Derechos de autor del Ministerio del Interior, correspondiente a una obra de carácter científico y técnico creada en el año 2013. Dicho registro constituye un mecanismo de protección de los derechos de autor sobre la obra y acredita su inscripción ante la autoridad competente, otorgando protección jurídica a la forma de expresión del instrumento desarrollado. Este elemento evidencia la existencia de derechos de propiedad intelectual asociados a la metodología

- **"Certificado de Registro de Actos y Contratos"** del 18/03/2019, expedido Dirección Nacional de Derechos de autor del Ministerio del Interior el cual tiene como objeto la "Autorización de licencia de uso exclusiva sobre derechos patrimoniales de autor de la obra Kompe Estatal, que otorga Diego David Cardozo titular y licenciante de la obra a Psigma Corporation S.A.S en su calidad de licenciataria".

- **"Certificado de Registro de Signo Distintivo"** N°518117 del 01/09/2015 y renovado el 4 de abril del 2025, emitido por la Superintendencia de Industria y Comercio, por medio del cual se relaciona como marca nominativa la prueba "KOMPE ESTATAL", siendo su titular la empresa PSIGMA CORPORATION S.A.S.

Del análisis conjunto de los anteriores documentos se concluye que la metodología **KOMPE ESTATAL versión PLUS** se encuentra protegida por el régimen de derecho de autor y de propiedad industrial, y que **PSIGMA CORPORATION S.A.S.** ostenta la facultad jurídica para explotar patrimonialmente la obra, licenciar su uso y comercializarla bajo la marca registrada **KOMPE ESTATAL**.

En consecuencia, teniendo en cuenta que la necesidad definida por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible consiste específicamente en la aplicación de la **metodología KOMPE ESTATAL en la versión PLUS**, diseñada para evaluar las competencias comportamentales requeridas por la Entidad conforme a las especificaciones técnicas establecidas en la ficha técnica del proceso, se concluye que **PSIGMA CORPORATION S.A.S.** es el único proveedor que acredita la facultad jurídica para licenciar, comercializar, aplicar y explotar patrimonialmente dicha metodología en Colombia, al ostentar la condición de licenciatario exclusivo de los derechos patrimoniales de autor y titular del signo distintivo bajo el cual se identifica comercialmente la herramienta.

Seguidamente se procedió a realizar la consulta correspondiente en el **Registro Único Empresarial y Social (RUES)**, con el propósito de establecer la vigencia y determinar la existencia de eventuales multas, sanciones, inhabilidades, impedimentos o prohibiciones registradas en el respectivo registro mercantil.



PSIGMA CORPORATION S A S

Volver a los resultados de búsqueda

La siguiente información es reportada por la cámara de comercio y es de tipo informativo.

Registro Mercantil

Información general | Actividad económica | Representante legal | Propietario / Establecimiento

Identificación
NIT 830059465 - 7
Categoria de la Matrícula
Sociedad ó persona juridica principal ó esal
Tipo de Sociedad
Sociedad comercial
Tipo Organización
Sociedades por acciones simplificadas sas
Cámara de Comercio
Bogota
Número de Matrícula
952594

Fecha de Matrícula
1999/06/30
Fecha de Vigencia
Indefinido
Estado de la matrícula
Activa
Fecha de renovación
2026/03/27
Último año renovado
2026
Fecha de Actualización
2026/04/20
Emprendimiento Social
N

PSIGMA CORPORATION S A S

Volver al detalle

Registro Unico de Proponentes - RUP

"La presente información tiene el carácter de consulta y no sustituye el certificado del Registro Único de Proponentes que es condiciones de experiencia, capacidad financiera y de organización de los proponentes, las cuales han sido verificadas por la artículo 6.1 de la Ley 1150 de 2007".

Información general | Clasificacion UNSPSC | Información Reportada por Entidades Estatales | Noticias

Contratos 109

Multas 0

Sanciones 0

Con el propósito de verificar la solidez financiera del proveedor identificado para atender el objeto contractual, se analizó la información financiera reportada por **PSIGMA CORPORATION S.A.S.** en el Registro Único de Proponentes (RUP), con corte al 31 de diciembre de 2025.

En primer lugar, el índice de liquidez de 5,96 indica que por cada peso de obligación exigible en el corto plazo la empresa dispone de $5,96 en activos corrientes, situación que evidencia una amplia capacidad para atender oportunamente sus compromisos de corto plazo y financiar la operación requerida durante la ejecución contractual. Este indicador refleja un adecuado capital de trabajo y una baja probabilidad de enfrentar restricciones de caja que puedan afectar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato.

De igual forma, el índice de endeudamiento del 12 % evidencia que únicamente el doce por ciento (12 %) de los activos de la sociedad se encuentran financiados con recursos de terceros, mientras que el ochenta y ocho por ciento (88 %) restante corresponde a recursos propios. Esta estructura patrimonial demuestra una baja exposición al riesgo financiero y una importante autonomía económica para respaldar el desarrollo de sus operaciones.

En cuanto a la razón de cobertura de intereses, el indicador de 13,87 veces demuestra que la utilidad operacional generada por la empresa resulta suficiente para cubrir cerca de catorce veces los gastos financieros derivados de sus obligaciones, lo cual evidencia una adecuada capacidad para atender el servicio de la deuda sin comprometer el desarrollo normal de la actividad económica.

Por otra parte, el patrimonio registrado asciende a $7.395.389.157, valor que representa aproximadamente el 87,9 % del total de los activos, confirmando una estructura financiera altamente capitalizada y una importante capacidad de respaldo patrimonial frente a los riesgos inherentes a la ejecución contractual. Asimismo, la empresa reporta una rentabilidad del patrimonio del 4 % y una rentabilidad del activo del 3 %, indicadores que evidencian que la organización mantiene resultados operacionales positivos y una adecuada capacidad para generar utilidades a partir de los recursos invertidos.

Relacionado con el **Capital de trabajo**

Se calcula así:

Activo corriente − Pasivo corriente

$6.089.995.102 − $1.021.667.940 = $5.068.327.162

Ese resultado significa que la empresa dispone de más de cinco mil millones de pesos de capital de trabajo, cifra que constituye un respaldo importante para financiar la operación sin depender de fuentes externas de financiación.

Incluir este indicador fortalece considerablemente el análisis, porque permite demostrar no solo que la empresa tiene buenos índices financieros, sino que dispone efectivamente de recursos corrientes suficientes para ejecutar el contrato, aspecto especialmente relevante en procesos de contratación pública

En consecuencia, desde la perspectiva financiera, se concluye que **PSIGMA CORPORATION S.A.S.** presenta una estructura económica sólida, con elevados niveles de liquidez, un bajo apalancamiento financiero, una adecuada capacidad para atender sus obligaciones de corto plazo y una importante fortaleza patrimonial, condiciones que permiten inferir que cuenta con la capacidad financiera necesaria para garantizar la correcta ejecución del objeto contractual y asumir los riesgos económicos propios del contrato

ANALISIS VALOR ESTIMADO DE PRECIOS

Para la elaboración del presente Estudio del Sector, se tuvo en cuenta la cotización presentada por la empresa **PSIGMA CORPORATION S.A.S.** la cual fue allegada mediante correo electrónico.

De: Claudia Santana <operaciones@psigmacorp.com>
Enviado: martes, 16 de junio de 2026 17:19
Para: Martha Cristina Vivas Oviedo <MVivas@minambiente.gov.co>
Asunto: RV: PSIGMA - COTIZACIONES

Estimada Martha Cristina, Espero que estés muy bien y que tu semana inicie de la mejor manera.

Para nosotros es muy importante conocer el avance frente a la información y propuesta que te compartimos, quisiéramos saber en qué etapa te encuentras, ya que esto nos permite planificar y apoyarte de forma más eficiente, adaptándonos a tus tiempos y necesidades.

Por eso quiero asegurarme de que este seguimiento sea lo más ligero y respetuoso posible para ti. Si pudieras confirmarme con una breve respuesta, te lo agradecería mucho. Esa pequeña información nos ayudará a avanzar con claridad y consideración hacia tu proceso.

Gracias de antemano por tu atención. Quedo muy atenta a tu mensaje.

Que tengas una linda tarde!

Cordialmente,



Claudia Santana Vanegas
Gestora Comercial
operaciones@psigmacorp.com
Tel: +57(601)9161414 - **Ext.**1021 | **Cel:** 3176436234 |
Calle 100 No 19-61 Piso 12 – Bogotá | Colombia
www.psigmacorp.com

PSIGMA CORP
NIT. 830.059.465

Cotización No. PS 26143-1 de 2026
Expedición: 01 de Junio de 2026
Vencimiento: 25 de Junio de 2026

Señores
MINISTERIO DE DESARROLLO Y AMBIENTE SOSTENIBLE
Bogotá D.C.

Nos alegra poder ser parte de sus retos en gestión humana, apoyando su estrategia a través de un modelo científico de evaluación de talento que le permitirá a su entidad al identificar y potenciar el talento de su gente.
Es así como atendiendo la solicitud recibida, nos permitimos presentar la siguiente contización:

PRUEBA PSICOTECNICA (ISBN)	CONCEPTO	VALOR C/UNIDAD	CANTIDAD	VIGENCIA DE USO (a partir de la entrega)	VALOR
	1.- Venta de Procesamiento en la nube de la prueba psicotécnica Kompe Estatal Plus Dec 815 de acceso digital especializada en la medición de Competencias Comportamentales, según la reglamentación exigida en el **Decreto No. 815 del 8 de mayo de 2018** – aplicable a los Servidores. *(Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos: Competencias comunes a Servidores Públicos y por nivel jerárquico (Directivo, Asesor, Profesional, Profesional con Personal a Cargo, Técnico y Asistencial), y se complementa con la evaluación de Estilos de comportamiento (Dominancia, influencia, estabilidad y Conformidad)* ISBN 978-958-58373-0-0 (*)	$ 92.170	207	18 meses	$ 19.079.190
PLATAFORMA TECNOLÓGICA	Acceso al servicio de la plataforma tecnológica y sus funcionalidades, para administrar, programar las aplicaciones Online de las pruebas en línea para el procesamiento en la nube, obteniendo los reportes de resultados de cada evaluación durante a vigencia de uso adquirida.	*Servicio sin costo durante la vigencia de uso adquirida*			$ 0

(*) El valor del ítem 1 está excluido de IVA por ser servicios de computación en la nube dentro del marco del numeral 21 del Art. 476 del Estatuto Tributario.

Total **$ 19.079.190**

* La prueba es de venta y distribución exclusiva de Psigma Corporation, garantizando el control, reserva y confidencialidad de la evaluación.
* Las pruebas relacionadas en los ítems 1 de la presente cotización, permitirán a la Entidad, personalizar sus procesos de evaluación acorde con los requerimientos de los cargos a evaluar conforme a los lineamientos establecidos en la normatividad asociada a cada prueba.
* Psigma Corp., ofrece más de 28 de experiencia comprobada en el mercado, con investigaciones de rigor científico, diseñando y validando instrumentos de evaluación adaptados a la población colombiana y a las especificaciones de discriminación de los perfiles teniendo en cuenta el contexto e industria que identifica a cada entidad.
* Obtenga Reportes de Resultados individuales en línea y en tiempo real (PDF), con descarga ilimitada de los mismos mediante el procesamiento en la nube durante la vigencia de uso adquirida, disponibles en la plataforma.

Acceso gratuito a una robusta, segura y práctica plataforma online 24x7 para programar y administrar en cualquier momento todos sus procesos de evaluación con procesamiento en la nube obteniendo sus reportes de resultados en tiempo real.

SGC Cuente con un procedimiento que apoye y respalde los procesos de certificaciones para los sistemas de calidad - SGC.

Una vez recibida la cotización se consideró lo siguiente:

- ✓ Fue expedida con base en las especificaciones técnicas establecidas por la Entidad.

- ✓ Cumple con las especificaciones requeridas, por lo cual se concluye que esta corresponde a las necesidades establecidas previamente por la entidad.

Es importante señalar que las especificaciones técnicas fueron verificadas en el mercado encontrándose que la única empresa que está autorizada para suministrar las pruebas requeridas por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible es PSIGMA CORPORATION S.A.S.

PRESUPUESTO OFICIAL: DIECINUEVE MILLONES SETENTA Y NUEVE MIL CIENTO NOVENTA PESOS M/CTE ($19.079.190) IVA incluido

- **ESTUDIO DE DEMANDA**

Adquisiciones históricas del objeto o similar realizadas por parte del Ministerio de ambiente y desarrollo sostenible.

N° del proceso	Modalidad de contratación	Contratista	Objeto	Valor	Plazo	Vigencia
CD-993-2024	Contratación directa	PSIGMA CORPORATION SAS	Adquisición de pruebas psicotécnicas, para su aplicación a los funcionarios del ministerio de ambiente y desarrollo sostenible	19.730.375	2 meses	2024

Histórico de contrataciones realizadas por otras entidades con objetos similares

Entidad Contratante	N° del proceso	Tipo de contratación	Contratista	Objeto	Valor	Plazo	Vigencia	Link del secop
Fiscalía General de la Nación	FGN-NC-CD-0133-2025	Contratación Directa	PSIGMA CORPORATION SAS	Suministro de pruebas psicotécnicas que midan competencias, estilos de comportamiento y rasgos de valores, con entrega de resultados (informe) de las aplicaciones que permitan a la fiscalía general de la Nación, garantizar la idoneidad de las personas que se encuentran en procesos de selección para el ingreso como servidores de la	62.878.200	2 mes	2025	Link:https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.8314315&isFromPublicArea=True&isModal=False

				entidad en provisionalidad y libre nombramiento				
DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA-SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	DAFPC-CD-CV-50-2025	Contratación Directa	PSIGMA CORPORATION SAS	REALIZAR LA INSCRIPCIÓN A TRAVÉS DEL SISTEMA PIN, PARA LA REALIZACIÓN DE LAS PRUEBAS PSICOTÉCNICAS KOMPE ESTATAL QUE REQUIERE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PUBLICA	14.840.000		2025	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE
DEFENSA CIVIL COLOMBIANA	140 DE 2025	Contratación Directa	PSIGMA CORPORATION SAS	ADQUISICIÓN DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS, ESPECIALIZADAS EN MEDIR COMPETENCIAS, HABILIDADES Y RASGOS DE PERSONALIDAD, RECTITUD LABORAL Y ESTRUCTURA DE VALORES, APLICABLES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA ENTIDAD	6.240.000	24 días	2025	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE
DEFENSA CIVIL COLOMBIANA	139 DE 2023	Contratación Directa	PSIGMA CORPORATION SAS	ADQUISICIÓN DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS, ESPECIALIZADAS EN MEDIR COMPETENCIAS, HABILIDADES Y RASGOS DE PERSONALIDAD, RECTITUD LABORAL Y ESTRUCTURA DE VALORES, APLICACIONES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA DEFENSA CIVIL COLOMBIANA	12.146.102	23 días	2023	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE
CONTRALORIA DE BOGOTA	CB-CD-688-2023	Contratación Directa	PSIGMA CORPORATION SAS	ADQUIRIR PRUEBAS PSICOTÉCNICAS KOMPE ESTATAL, PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES, COMO REQUISITO PARA EL INGRESO A LA CONTRALORÍA DE BOGOTÁ D.C.	9.095.500	1 mes	2023	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE

TRANSMILENIO S.A.		Contratación Directa	PSIGMA CORPORATION SAS	CONTRATAR LAS PRUEBAS PSICOTÉCNICAS PARA FUNCIONARIOS EN EL MARCO DEL SUBPROCESO DE GESTIÓN DEL DESARROLLO Y DE LOS CONCURSOS INTERNOS DE ASCENSOS	15.745.000	12 mes	2021	https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/ContractNoticeManagement/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE

De los contratos similares analizados se encuentra que este tipo de servicios se han contratado por la modalidad de contratación directa por prestación de servicios, siendo éste un servicio exclusivo en el mercado, prestado por una empresa que cuenta con los derechos de autor de la mencionada prueba.

Modalidad de selección del contratista

La modalidad de selección aplicable para el presente proceso, es la de **contratación directa** por la causal del Artículo 2 Numeral 4 literal g) de la Ley 1150 del 2007, ‘‘Cuando no exista pluralidad de oferentes’’ reglamentado por el Artículo 2.2.1.2.1.4.8 del Decreto 1082 de 2015, el cual establece como causal de la modalidad de contratación directa cuando solo exista una persona que pueda proveer el bien o servicio, por ser titular de los derechos de propiedad industrial, o de los derechos de autor o por ser su proveedor exclusivo en el territorio nacional.

De conformidad con el análisis técnico y jurídico efectuado, la entidad determinó que la necesidad identificada puede ser atendida únicamente mediante la prueba psicotécnica Kompe Estatal Versión Plus, instrumento respecto del cual PSIGMA CORPORATION S.A.S. ostenta la titularidad exclusiva de los derechos de explotación y comercialización en el territorio nacional. Adicionalmente, en el presente análisis de mercado no se evidencia la existencia de otros proveedores que ofrezcan una herramienta con las mismas características técnicas, metodológicas y funcionales requeridas para la evaluación de competencias comportamentales asociadas a los distintos niveles jerárquicos definidos en el Decreto 815 de 2018, conjuntamente con la medición de perfiles comportamentales mediante la metodología DISC y su validación para población de servidores públicos colombianos.

Forma de Pago

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible cancelará el valor del contrato en un (1) solo pago, previa certificación emitida por el contratista, en la cual indique la activación de los DOSCIENTOS SIETE (207) códigos de accesos de las pruebas psicotécnicas de evaluación sobre competencias del Decreto No. 815 de 2018 y competencias comportamentales, de personalidad y modelo (DISC), sin que el monto total de los servicios prestados pueda exceder la cuantía total del mismo.

Para los pagos se requiere de la presentación de los siguientes documentos: a. Entrega de los informes de conformidad con lo establecido en el contrato. b. Certificación de recibo a satisfacción de los productos pactados, suscrito el supervisor del contrato, en la que conste la verificación del cumplimiento del objeto y las obligaciones de este. c. Copia de la certificación de pago de aportes establecidos en el Artículo 50 de la ley 789 de 2002, (salud, pensión y parafiscales), para cada periodo de acuerdo con las obligaciones de la entidad ejecutora. d. Factura respectiva, si la entidad ejecutora está obligada a facturar. e. Informe periódico de supervisión expedido por el

supervisor del contrato por cada pago que autoriza. Sin perjuicio de lo anterior, queda entendido que la forma de pago supone la entrega real y efectiva de los productos pactados y del cumplimiento de las obligaciones generales y específicas. Lo anterior cargado y aprobado en la plataforma SECOP II por el contratista y el supervisor, según corresponda.

El valor de la presente contratación será cancelado por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, mediante transferencia electrónica en la CUENTA BANCARIA de la Red ACH designada por el CONTRATISTA. La modificación a la cuenta bancaria referenciada en el presente parágrafo no requerirá la expedición de contrato adicional, modificatorio u otro sí, sino la simple manifestación de ello por parte del contratista al supervisor y la Dirección Corporativa.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible no reconocerá pagos sobre ejecución que no hubiere sido previamente requerida o autorizada por el supervisor del contrato y/o quien ejerza su apoyo y se encuentre pactada en el presente contrato.
Se aclara que en la presente contratación no se cumplen los presupuestos de la restricción establecida en el artículo 2.8.4.6.2 del Decreto 1068 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público", considerando el objeto pactado, el impacto de la ejecución y las obligaciones a cargo de la entidad ejecutora.

NOTA 1. Para efectos de cada uno de los pagos, el contratista deberá adjuntar:

- Factura (s) de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 358 del 5 de marzo de 2020 expedido por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público por el cual se reglamentan aspectos en materia tributaria y la Resolución No. 000042 del 5 de mayo de 2020 expedida por La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN y demás normas aplicables. Dichas facturas deben incluir los costos directos e indirectos generados por la realización del evento. Se debe facturar en pesos, es decir, que el MINISTERIO no aceptará facturas que incluyan centavos, por lo cual deberán aproximarse por exceso o por defecto
- Certificación que acredite cumplimiento por parte del contratista de sus obligaciones con 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 los términos de lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002.
- Resolución DIAN de autorización numeración de la facturación aportada*
- RUT*
- Certificación bancaria *
- Demás disposiciones legales aplicables que surjan

Los documentos señalados con * se requerirán actualizados para el trámite del primer pago.

Si las facturas no han sido bien elaboradas, no cumplen con las normas aplicables o la Entidad solicita correcciones a la misma o no se acompañan de los documentos que las respalden, el término de trámite de revisión, aprobación y pago solo empezará a contarse desde la fecha en que quede corregida la factura o documento equivalente, o desde aquella en que se haya aportado el último de los documentos y por tal motivo no se darán lugar al pago de intereses o compensación de ninguna naturaleza a favor del contratista.

Las demoras que se presenten por estos conceptos no serán atribuibles a la Entidad, por tanto, serán de responsabilidad exclusiva del contratista, quien no tendrá por ello derecho al pago de intereses o compensación de ninguna naturaleza.

En caso de que el contratista se encuentra obligado a facturar electrónicamente deberá aportar factura electrónica de acuerdo con lo establecido por la DIAN, el cual será un requisito para el pago de la respectiva negociación. Todas las facturas electrónicas para su reconocimiento tributario deberán ser validadas previo a su expedición, por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) o por un comitente vendedor autorizado por esta. La factura electrónica solo se entenderá expedida cuando sea validada por el proveedor autorizado.

Factura electrónica sin validación previa: en estos casos, la factura se entenderá expedida con la entrega al adquiriente y deberá ser enviada a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) o proveedor autorizado para su validación dentro de las 48 horas siguientes. Contadas a partir del momento en que se solucionen los problemas tecnológicos.

Sin perjuicio de lo anterior, queda entendido que la forma de pago supone la entrega real y efectiva de los productos pactados y del cumplimiento de las obligaciones generales y específicas.

El MINISTERIO no reconocerá pagos sobre ejecución que no hubiere sido previamente requerida o autorizada por el supervisor del contrato y/o quien ejerza su apoyo y se encuentre pactada en el contrato.

Si la(s) factura(s) no ha(n) sido correctamente elaborada(s), o no se acompañan los documentos requeridos para el pago, él término para este solo empezará a contarse desde la fecha en que se presenten debidamente corregidas, o desde que se haya aportado el último de los documentos solicitados. Las demoras que se presenten por estos conceptos serán de responsabilidad del contratista y no tendrá por ello, derecho al pago de intereses o compensación de ninguna naturaleza.

Sin perjuicio de lo anterior, queda entendido que la forma de pago supone la realización real y efectiva de los servicios objeto del contrato y del cumplimiento de los aspectos técnicos y demás condiciones ofertadas.

En todo caso, los desembolsos estarán sujetos a la disponibilidad del PAC (Programa Anual Mensualizado de Caja), aprobado por la Dirección General de Crédito Público y del Tesoro Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, situación que el contrato declara conocer y aceptar.

Autorizaciones, permisos y licencias para su ejecución y cuando el contrato incluye diseño y construcción, los documentos técnicos para el desarrollo del proyecto (si aplica)

De acuerdo con la naturaleza del objeto contractual, se evidencia que el proceso no implica la ejecución de obras, proyectos o actividades que generen impactos significativos sobre el medio ambiente. En consecuencia, el presente proceso contractual no requiere licencia ambiental, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1076 de 2015, que regula el régimen de licenciamiento ambiental en Colombia

ANÁLISIS – ARTÍCULO 2 DEL DECRETO 1860 DE 2021 ADICIONA ARTÍCULO 2.2.1.2.4.2.16. AL DECRETO 1082 DE 2015

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto 1860 de 2021, que adicionó el artículo 2.2.1.2.4.2.16 al Decreto 1082 de 2015, se establece que las Entidades Estatales, sin importar su régimen de contratación, deben promover dentro de los pliegos de condiciones o documentos equivalentes la inclusión de bienes o servicios suministrados por población en situación de pobreza extrema, personas desplazadas por la violencia, en proceso de reintegración o reincorporación, así como por otros sujetos de especial protección constitucional.

Esto debe hacerse garantizando siempre la calidad y el respeto por los acuerdos comerciales vigentes. Con base en la descripción de la necesidad, el objeto contractual y las obligaciones del futuro contratista, se determina que no es requerida la vinculación de personal perteneciente a población desplazada, en proceso de reintegración o reincorporación, mujeres víctimas de violencia, madres cabeza de familia, adultos mayores o personas con discapacidad.

PROCEDENCIA A LA LIMITACION A MIPYMES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.4.2.2 del Decreto 1082 de 2015, modificado por el Decreto 1860 de 2021, las Entidades Estatales podrán limitar la participación en los procesos de contratación exclusivamente a Mipymes colombianas cuando se cumplan las condiciones establecidas en la norma, entre ellas que el valor estimado del proceso sea inferior a ciento veinticinco mil dólares de los Estados Unidos de América (USD 125.000), liquidados con la Tasa Representativa del Mercado (TRM) vigente para la fecha de apertura del proceso.

No obstante, la procedencia de esta medida debe analizarse de manera integral, considerando no solo el presupuesto oficial del proceso, sino también las condiciones particulares del mercado y la existencia de pluralidad de oferentes en capacidad de atender la necesidad de la Entidad.

En el presente caso, el análisis del sector permitió establecer que la necesidad institucional fue estructurada específicamente para la aplicación de la metodología **KOMPE ESTATAL versión PLUS**, cuya explotación patrimonial, licenciamiento y comercialización se encuentran respaldados por derechos de propiedad intelectual debidamente acreditados. Como resultado del análisis de dichos derechos, se verificó que **PSIGMA CORPORATION S.A.S.** ostenta la licencia exclusiva para la explotación patrimonial de la obra y la titularidad de la marca mediante la cual se identifica comercialmente la metodología, circunstancia que determina que el mercado relevante para el presente proceso se encuentre asociado a un único proveedor habilitado para suministrar la solución técnica requerida por la Entidad

En consecuencia, independientemente de que el presupuesto oficial pudiera ubicarse dentro del umbral económico previsto en el artículo 2.2.1.2.4.2.2 del Decreto 1082 de 2015, **no resulta procedente aplicar la limitación de participación a Mipymes**, por cuanto dicha figura tiene como finalidad promover la concurrencia entre micro, pequeñas y medianas empresas cuando exista un mercado competitivo con pluralidad de potenciales oferentes. En el presente proceso, el análisis del mercado evidenció que la solución técnica definida por la Entidad corresponde a una metodología protegida por derechos de propiedad intelectual cuyo suministro se encuentra asociado a un único proveedor, razón por la cual la limitación a Mipymes carecería de efectos prácticos y no cumpliría la finalidad prevista por la norma.

Por lo anterior, se concluye que para el presente proceso contractual no resulta procedente la aplicación de la limitación a Mipymes, toda vez que las condiciones objetivas del mercado, derivadas de la exclusividad sobre la metodología requerida, determinan la inexistencia de pluralidad de oferentes para atender el objeto contractual en las condiciones técnicas definidas por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Criterios diferenciales para MIPYMES

N/A

Criterios diferenciales para población vulnerable

N/A

Criterios diferenciales para emprendimientos y empresas de mujeres

N/A



Proyectó: Viviana Montenegro Rodriguez – Contratista MADS

V° B° DANIEL TARQUINO
Coordinador Grupo de Contratos