ANEXO TÉCNICO

PROYECTO: PRUEBAS PSICOTÉCNICAS DE LA AGENCIA DISTRITAL DE EMPLEO DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO

ÍNDICE

1. **IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD**
2. **CLASIFICACIÓN DEL SERVICIO OBJETO DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN**

2.1. Definición del objeto a contratar
2.2. Distinción del servicio a contratar
2.3. Plazo de ejecución
2.4. Componentes objeto de ejecución
2.4.1.1 Componente 1: Fase de alistamiento
2.4.1.2 Componente 2: Valor unitario por prueba psicotécnica aplicada
2.4.1.3 Componente 3: Disponibilidad del repositorio histórico de los resultados de las pruebas psicotécnicas aplicadas.
2.5. Naturaleza del contrato y volumen a contratar
2.6 Supervisión del contrato
2.7 Requisitos mínimos
2.8 Composición técnica de las pruebas
2.8.1 Configuración mediante roles y por perfil de cargo
2.9 Confiabilidad y validez de las pruebas psicotécnicas
2.10 Acuerdo de Niveles de Servicio (ANS) e Informe de Ejecución
2.10.1 Indicadores de Gestión y Tiempos de Respuesta (SLAs)
2.10.2 Anexo de Ejecución (Soporte Obligatorio para Pago)
2.10.3 Criterios de Validación para la Procedencia del Pago

3. **IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA Y BRECHAS ACTUALES**
4. **FUNDAMENTACIÓN TÉCNICA Y OPERATIVA DEL USO DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS**

4.1. Beneficios de las pruebas psicotécnicas
4.1.1. Contribución a poblaciones con barreras de acceso
4.1.2. Alineación con directrices internacionales de empleo
4.1.3. Cumplimiento de los estándares de calidad normativa (NTC 6175)
4.1.4. Competitividad y fidelización del tejido empresarial
4.2. Volumen a contratar
4.2.1 Justificación del número de informes de evaluación de pruebas psicotécnicas

5. **MODALIDAD DIGITAL DE LAS PRUEBAS PSICOTÉCNICAS**
6. **GENERALIDADES TÉCNICAS DEL OBJETO A CONTRATAR**

6.1. Plataforma de evaluación
6.1.1. Obligaciones de Capacitación, Alistamiento y Soporte
6.1.2. Usuarios de la plataforma
6.1.3 Limitaciones y acceso a resultados de cada perfil
6.1.4 Informe de resultados de la evaluación por pruebas psicotécnicas
6.2. Items del informe

ANEXOS

ANEXO 1. Glosario de términos
ANEXO 2. Cifras de atenciones

1. IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD

La Agencia Distrital de Empleo (ADE) de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico tiene como misión promover la intermediación laboral efectiva en la ciudad de Bogotá, conectando buscadores de empleo con vacantes disponibles propendiendo por la calidad del emparejamiento entre la oferta y la demanda laboral. La Agencia es un prestador autorizado del Servicio Público de Empleo (SPE) para brindar los servicios de gestión y colocación de empleo en la ciudad de Bogotá, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Unidad Administrativa del SPE y a través de una ruta de empleabilidad.

En este sentido, se puede potenciar la inclusión laboral de poblaciones que han enfrentado mayores barreras de acceso al empleo formal, tales como jóvenes sin experiencia, personas mayores de 50 años, población migrante y mujeres, orientando las decisiones de remisión a vacantes con base en los resultados obtenidos en las evaluaciones de competencias aplicadas, en coherencia con el enfoque diferencial y de no discriminación promovido por el SPE (SPE, 2022)[1].

La Agencia Pública de Empleo del Distrito Capital de Bogotá presta los servicios de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2232 de 2021 expedida por el Ministerio del Trabajo. Los servicios están disponibles de forma gratuita para empresas y ciudadanos, de manera que, su modalidad de atención es presencial para oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 - Artículo 2.2.6.1.2.17., modificado por el Decreto 1823 de 2020, en concordancia con el Artículo 3°, Numerales 2 y 3 de la Resolución 2232 de 2021 expedida por el Ministerio del Trabajo. Por lo anterior, los servicios que se prestan son los siguientes:

I. Registro

Esta fase se realiza mediante la plataforma SISE (servicio público de empleo) y comprende: Registro de oferentes o buscadores y /o buscadoras de empleo, Registro de potenciales empleadores/as y Registro de vacantes.

II. Orientación Ocupacional

Incluye el acompañamiento tanto a buscadores y buscadoras de empleo como a empleadores y empleadoras, a través de: Orientación ocupacional a oferentes o buscadores de empleo, Orientación a potenciales empleadores, mediante el asesoramiento en la definición de perfiles laborales y necesidades de contratación.

III. Preselección

Consiste en el análisis y cruce de perfiles, resultado del encuentro entre los buscadores de empleo y las oportunidades laborales registradas, con el fin de

[1] Servicio Público de Empleo – SPE. (2022) Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UASPE. Lineamientos para la prestación del servicio público de empleo y la intermediación laboral con enfoque diferencial. Bogotá D.C., 2022.Disponible en: https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/lineamientos-y-normatividad

identificar los candidatos o candidatas que mejor se ajustan a los requerimientos de las vacantes.

IV. Remisión

Corresponde al envío de candidatos y candidatas preseleccionados/as que cumplen con el perfil requerido, hacia las empresas que han ofertado las vacantes.

En el último cuatrienio, la Agencia remitió o envío a personas a vacantes activas de empleo, en promedio 135.235 veces a las personas a las oportunidades de empleo anualmente, según se soporta en el Anexo 2. Cifras de atenciones - *Tabla.7, página 39 Cifras ruta empleabilidad vigencias 2020 a 2026 - Plan de gobierno, de la Bodega de Datos de la Subdirección de Empleo y Formación de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico*[2]*,*con un promedio de colocación de 19.078 personas, es decir, personas efectivamente vinculadas a un empleo.

Específicamente en el año 2025 la ADE adelantó 183.061 remisiones a ofertas de empleo, y 86.290 remisiones de personas únicas a vacantes y logró que, de estas personas remitidas, alrededor de 29.409 fueran vinculadas laboralmente, lo cual representa un promedio de efectividad en la colocación en un empleo formal equivalente al 34% de las personas remitidas.

Estos resultados indican los volúmenes significativos de operaciones desarrolladas en el proceso de intermediación laboral desarrollados por la Agencia y por la necesidad de mejorar la objetividad en la preselección de candidatos y candidatas, de manera que se le puedan entregar otros criterios de preselección a los empresarios/as, con el fin de facilitar la toma de decisiones en la vinculación laboral.

Lo anterior, considerando que el modelo actual de la ruta de empleabilidad de los operadores del Servicio Público de Empleo (SPE), en materia de perfilamiento de candidatos y candidatas, se fundamenta principalmente en la información consignada por los oferentes en sus hojas de vida, la cual tiene un carácter declarativo. Si bien este insumo resulta relevante, no permite validar de manera objetiva el nivel real de ajuste de la candidata o candidato frente a los requerimientos específicos de las vacantes ofertadas en materia de competencias, habilidades y otros criterios de la oferta.

En este contexto, **la SDDE requiere fortalecer el proceso de perfilamiento mediante la incorporación de mecanismos de medición estandarizados - pruebas psicotécnicas - que permitan evaluar competencias socioemocionales en los buscadoras/es de empleo, tales como la adaptabilidad, el trabajo en equipo y la orientación al resultado, así como competencias laborales específicas asociadas al tipo de cargo.** Esto permitirá, además, identificar de manera precisa las brechas existentes entre el perfil del candidato/ta y el perfil requerido por la empresa descrito en la vacante registrada.

De esta manera, se transita de un modelo basado en la autodeclaración del candidata/to a un enfoque sustentado en evidencia objetiva, contrastado con los parámetros de confiabilidad

[2] Anexo 2. Cifras de atenciones - *Tabla.7 Cifras ruta empleabilidad vigencias 2020 a 2026 - Plan de gobierno, de la Bodega de Datos de la Subdirección de Empleo y Formación de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Página 39.*

y validez de las pruebas psicotécnicas, que permita determinar con mayor nivel de certeza el grado de ajuste al rol y, por ende, mejorar la calidad de los procesos de preselección, remisión y selección por parte de los empresarios.

Adicionalmente, el fortalecimiento del perfilamiento implica la incorporación de dimensiones que actualmente no son evaluadas de manera sistemática, tales como los rasgos de personalidad, patrones de comportamiento en entornos laborales, el nivel de confiabilidad y los motivadores laborales. Estas variables resultan determinantes para la adaptación, el desempeño y la sostenibilidad, especialmente en cargos operativos, administrativos y técnicos, en los cuales la capacidad de adaptación y aprendizaje constituye un factor crítico de éxito.

Estudios nacionales han demostrado que servicios de intermediación pública del empleo como los ofrecidos por el Servicio Público de Empleo incrementan la probabilidad de inserción laboral formal de los beneficiarios/as aproximadamente en 12 % (Redalyc). Además, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), los servicios de empleo deben evolucionar hacia modelos de "emparejamiento inteligente". La implementación de estas pruebas cumple con los estándares normativos y técnicos de la Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE) en Colombia y los requisitos mínimos de calidad definidos por el Ministerio de Trabajo para este servicio, promoviendo de esta forma la mitigación de barreras a la empleabilidad mediante el perfilamiento técnico del buscador o buscadora.

Este conjunto de evaluaciones permitirá un análisis más completo y objetivo del desempeño potencial de las y los aspirantes en contextos laborales reales, reduciendo sesgos tradicionales de selección y favoreciendo decisiones de remisión con mayor probabilidad de éxito en la vinculación. Estudios internacionales respaldan que las pruebas psicotécnicas aumentan la calidad de las decisiones de selección de personal y contribuyen a mejores ajustes de desempeño, menor rotación y mejores índices de retención laboral.

Por ejemplo, un estudio realizado por la *Society for Industrial and Organizational Psychology* (SIOP)[3] demuestra que las pruebas psicotécnicas pueden predecir el desempeño laboral con una precisión del 70%. Además, según la *American Psychological Association* (APA), el 60% de las empresas que implementan pruebas psicotécnicas en su proceso de selección han reportado una disminución del 25% en la rotación de personal. Así, estas pruebas no solo ayudan a identificar a los candidatos y candidatas más adecuados/as para un puesto, sino que también contribuyen a mejorar la retención de las y los empleados, reducir los costos de reclutamiento y capacitación.

En el marco de la ruta de atención de la Agencia Distrital de Empleo, la aplicación de pruebas psicotécnicas se integra en la fase de preselección o intermediación laboral, previo perfilamiento de determinada hoja de vida, con el fin de profundizar en el perfil del oferente (habilidades, competencias, intereses y rasgos relevantes), para la postulación a

[3] Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) y American Psychological Association (APA). (s.f.). Información basada en lineamientos y literatura general sobre el uso de pruebas psicotécnicas en procesos de selección y su impacto en el desempeño y la retención del talento.

oportunidades laborales acordes con el perfil identificado, buscando mayor probabilidad de ajuste, permanencia y satisfacción laboral.

2. CLASIFICACIÓN DEL SERVICIO DEL OBJETO DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN

De conformidad con el Sistema de Clasificación Estándar de Productos y Servicios de las Naciones Unidas (UNSPSC), utilizado en el Sistema Electrónico de Contratación Pública – SECOP para la identificación y clasificación de los procesos contractuales, a continuación se presentan los códigos que corresponden a la naturaleza de los servicios requeridos en el presente proceso de contratación, relacionados con los servicios para adquirir el acceso a la aplicación de pruebas psicotécnicas que permitan generar una selección objetiva de personal al momento de su vinculación laboral.

Clasificación UNSPSC	Código de Segmento	Código Familia	Código Clase	Producto
80111509	80000000 - Profesionales de Gestión y Negocios y Servicios Administrativos	80110000 - Servicios de recursos humanos	80111500 - Desarrollo de recursos humanos	Servicio de evaluación de puestos de trabajo
60106604	60000000 - Instrumentos musicales, juegos y juguetes, artes y manualidades, equipo y materiales educativos, y accesorios y suministros	60100000 - Ayudas didácticas profesionales y de desarrollo y materiales, accesorios y suministros	60106600 - Materiales de pruebas de aptitud y vocacional	Set de evaluación vocacional
81112106	81000000 – Servicios Basados en Ingeniería, Investigación y Tecnología	81110000 - Servicios Informáticos	81112100 – Servicios de Internet	Proveedores de Servicios de Aplicación

Tabla 1. Códigos UNSPSC del servicio a contratar

2.1 Definición del objeto a contratar

"Contratar la prestación del servicio de evaluación psicotécnica mediante plataforma digital automatizada, para la aplicación de pruebas a potenciales candidatos inscritos en la Agencia Distrital de Empleo de la SDDE."

2.2 Distinción del servicio a contratar

La clasificación correcta del objeto tiene implicaciones directas en la modalidad de selección, la tipología del contrato y el registro en el SECOP. Por lo anterior, se puntualiza el tipo de servicio que se requiere.

Tipología	Características	¿Aplica a este proceso?

Adquisición de bien (licencia)	Se adquiere un activo intangible de manera permanente o temporal. El comprador/ra usa el software sin intervención continua del proveedor/a.	NO APLICA. No se adquiere en propiedad; es un acceso del servicio tecnológico por tiempo definido.
Adquisición de equipos físicos	Compra de hardware (computadores, tabletas) donde se ejecutará el software de evaluación.	NO APLICA. No se contemplan equipos. Las pruebas se aplican desde los dispositivos propios de los candidatos.
Prestación de servicios tecnológico	El proveedor mantiene la plataforma en sus servidores; la SDDE accede vía internet. Incluye soporte, actualizaciones y reportes.	**SÍ APLICA. La naturaleza jurídica y técnica de la necesidad contractual se subsume exclusivamente bajo la categoría de prestación de servicios tecnológicos.**

Tabla 3. Distinción del servicio a contratar.

Tal como se deriva de la tabla 3, el proceso NO contempla la adquisición de equipos físicos. Las razones son:

- Que la plataforma que se pretende adquirir en prestación de servicios es accesible desde cualquier dispositivo con internet (computadores, tabletas, smartphones), en coherencia con la política de accesibilidad digital del DANE (2024), según la cual el 82,7% de los hogares de Bogotá tiene acceso a internet.
- Que la inclusión de equipos cambiaría la naturaleza del contrato, generaría costos adicionales no presupuestados y requeriría justificación técnica específica bajo los lineamientos de Colombia Compra Eficiente para adquisición de TI.

2.3 Plazo de ejecución

El plazo de ejecución del contrato que se suscriba será hasta el 31 de diciembre del 2026.

2.4. Componentes objeto de ejecución

Para efectos de la ejecución del contrato y del reconocimiento económico de los servicios efectivamente prestados, la prestación del servicio se estructura en tres (3) componentes principales, conforme a las condiciones técnicas establecidas en el Anexo Técnico.

El reconocimiento económico de cada componente se efectuará de acuerdo con las reglas de pago definidas en el presente documento, previa verificación y certificación de cumplimiento por parte de la supervisión. Los valores unitarios y globales corresponderá a los ofertados por el contratista adjudicatario e incluirán la totalidad de los costos directos e indirectos necesarios para la adecuada ejecución del contrato, tales como software, licencias, infraestructura tecnológica, soporte técnico, personal especializado, servidores, servicios de mensajería, mantenimiento, capacitación, impuestos, tasas, contribuciones y demás costos a que haya lugar.

Los valores ofertados para cada uno de los componentes del contrato serán fijos durante toda la ejecución contractual y no estarán sujetos a reajuste, actualización, revisión o reconocimiento adicional por variaciones en el salario mínimo legal mensual vigente, inflación, cambios de vigencia fiscal, modificaciones en los costos de operación, variaciones del mercado o cualquier otra circunstancia económica que pueda presentarse durante la ejecución del contrato. En consecuencia, el contratista asumirá todos los riesgos asociados a la adecuada estimación de su oferta económica.

El alcance, la unidad de medida y las condiciones técnicas correspondientes a cada uno de los componentes objeto de ejecución y reconocimiento económico se describen a continuación:

2.4.1.1 Componente 1: Fase de alistamiento

- **Unidad de medida:** Servicio.
- **Cantidad de referencia:** 1.
- **Alcance técnico:** Comprende la ejecución integral de la fase pre-operativa (Fase 0) dentro de un plazo máximo 15 días calendario contado a partir de la suscripción del acta de inicio. Este componente a costo cerrado incluye obligatoriamente las siguientes actividades:
    - **Parametrización y configuración (actividad 1.1):** Despliegue en los servidores del contratista de la plataforma SaaS responsiva. Incluye el cargue de la imagen institucional (logos de la SDDE y la ADE, marcas de agua) y la creación de un (1) perfil de Administrador y diecisiete (17) perfiles únicos para los intermediadores e intermediadoras de la Agencia SDDE.
    - **Prueba piloto - marcha blanca (actividad 1.2):** Aplicación y procesamiento exitoso de cien (100) pruebas de control interno con un grupo de control que no corresponda a buscadores de empleo reales. Esto se realiza con el fin de calibrar tecnológicamente y validar la estabilidad móvil, el registro de marcas de tiempo (*timestamps*), la carga de la fotografía con documento en el sistema antifraude y el correcto envío de notificaciones multicanal automatizadas vía Email, SMS y WhatsApp.
    - **Plan de capacitación y entrega de manuales (actividad 1.3):** ejecución total de trece (13) horas de capacitación técnica y psicométrica, distribuidas en cinco (5) sesiones presenciales dirigidas al equipo de la ADE. Incluye la entrega formal del Manual operativo y de interpretación de pruebas, junto con el material audiovisual de soporte en video para intermediarios y empresarios.

2.4.1.2 Componente 2: Valor unitario por prueba psicotécnica aplicada

- **Unidad de medida:** Prueba.
- **Cantidad de referencia:** 10.000 aplicaciones finalizadas con informe generado.
- **Alcance técnico:** Corresponde al valor unitario que el contratista cobrará por cada evaluación psicotécnica integrada que sea efectivamente aplicada, finalizada y aprobada por la supervisión. Para que una prueba se entienda ejecutada y cause el derecho al cobro unitario, debe cumplir de forma concurrente con lo siguiente:
    - El candidato debe haber ingresado mediante su enlace único y completado la totalidad de los cuatro (4) módulos obligatorios: (i) Aptitud cognitiva, (ii) Personalidad, (iii) Competencias socioemocionales para el trabajo, y (iv) Integridad, ética y valores.

- La plataforma debe procesar y generar de forma automática el informe individual detallado en formato PDF en un tiempo máximo de 5 minutos desde la finalización del último módulo. El documento debe incorporar percentiles estratificados, gráficos e interpretaciones cualitativas por componente, debidamente parametrizados con los logos institucionales y la marca de agua.
- El informe individual debe contener el registro de la marca de tiempo de inicio y fin, así como el soporte fotográfico del sistema antifraude que valide la identidad del candidato con su documento de identidad.
- *Exclusión de Pago:* Bajo ninguna circunstancia se reconocerán económicamente pruebas parciales, incompletas, abandonadas por los ciudadanos o aquellas que presenten fallas técnicas no resueltas bajo los Acuerdos de Niveles de Servicio (ANS).

2.4.1.3 Componente 3: Disponibilidad del repositorio histórico de los resultados de las pruebas psicotécnicas aplicadas.

- **Unidad de medida:** Servicio.
- **Cantidad de referencia:** 1.
- **Alcance técnico:** Corresponde a la disponibilidad de un repositorio histórico que permita a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico consultar, visualizar, descargar y conservar los resultados e informes generados con ocasión de las pruebas psicotécnicas aplicadas durante la ejecución contractual. El contratista deberá garantizar que dicho repositorio permanezca disponible durante un (1) año contado a partir de la terminación del contrato, asegurando la integridad, disponibilidad, confidencialidad y conservación de la información, de conformidad con las condiciones técnicas y funcionales establecidas en el Anexo Técnico.

2.5 Naturaleza del contrato y volumen a contratar

El presente proceso corresponde a la contratación de la prestación de un servicio tecnológico de evaluación psicotécnica en modalidad SaaS (Software as a Service): acceso a una plataforma digital del proveedor mediante internet. El contrato NO incluye la adquisición de equipos físicos (hardware) ni la instalación local de software, pero sí la vigencia de licencias.

La herramienta garantizará la custodia de la información de las pruebas psicotécnicas aplicadas durante el plazo de ejecución del contrato. Finalizado dicho plazo, el contratista mantendrá habilitado el panel para el acceso, consulta y descarga de los informes por el término de un (1) año contado a partir de la fecha de terminación de la ejecución contractual.

Por su parte, las y los candidatos podrán acceder a las pruebas desde cualquier dispositivo inteligente con conexión a internet. La SDDE no adquirirá la propiedad del software, sino el derecho de uso durante el período contractual para las aplicaciones pactadas, sin perjuicio del acceso garantizado al panel de informes por el año posterior a su terminación. El proveedor será el responsable de asegurar la operación, el soporte, el mantenimiento y la actualización de la plataforma a lo largo de toda la vigencia del contrato.

En todo caso, la responsabilidad sobre la validez técnica de las pruebas y la disponibilidad de la plataforma recaerá en el proveedor.

El **volumen está estipulado en 10.000 informes de evaluación de pruebas psicotécnicas.**

2.6 Supervisión del contrato

La supervisión del contrato estará a cargo de la **Subdirección de Empleo y Formación de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico**, quien verificará el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Los indicadores de verificación del cumplimiento de las obligaciones serán definidos por el logro de metas, los soportes de aplicación, seguimientos en las plataformas, cargues de información e informes respectivos.

2.7 Requisitos mínimos

El proveedor deberá garantizar una solución integral que incluya como mínimo:

i. Licenciamiento y Acceso: El proveedor deberá contar con los derechos de autor o licencias de uso de las pruebas. Entrega del licenciamiento temporal de acceso no exclusivo bajo modalidad SaaS bajo los roles de acceso y uso de la plataforma de evaluación online para la gestión de las pruebas psicotécnicas pactadas.

ii. Plataforma y Aplicación: Aplicación automatizada de pruebas mediante una plataforma web responsiva y compatible con dispositivos móviles (smartphones), que permita el acceso a través de enlaces digitales.

iii. Seguridad e Integridad: Herramientas de control de integridad y sistema anti-fraude, incluyendo la validación automática de identidad mediante el número de documento para evitar duplicidades de las y los candidatos. Donde se tendrá en cuenta registro de marcas de tiempo (timestamps) del candidato y el cual permite verificar la duración o el tiempo de ejecución de la prueba.

iv. Banco de Manuales y Validez: Acceso a un banco manuales correspondientes a las pruebas con evidencia técnica de validez y confiabilidad específica para el contexto de Colombia;

v. Normas y tablas de referencia: Inclusión de normas o tablas de referencia con percentiles estratificados por edad, nivel educativo, sector y nivel de experiencia.

vi. Sistema de Notificaciones: Automatización de avisos para las y los aplicantes (habilitación y terminación de pruebas) y para los intermediadores e intermediadoras (remisión de pruebas y disponibilidad de resultados).

vii. Informes y Resultados: Generación automática de informes individuales con resultados estadísticos, recomendaciones de perfil y opción de descarga para las intermediadoras o intermediadores.

viii. Interfaz Administrativa: Disposición de un panel de gestión para el personal de la ADE que permita monitorear procesos, gestionar las y los candidatos y descargar resultados.

ix. Accesibilidad e Inclusión: Adaptaciones de las pruebas, incluyendo versiones en lenguaje simple, tiempos extendidos y formatos accesibles.

x. Acompañamiento, soporte y Capacitación: Prestación de servicios de capacitación, soporte técnico y acompañamiento continuo al equipo operativo de la SDDE durante toda la vigencia del contrato.

xi. Evaluación de los siguientes componentes:

- **Aptitud cognitiva:** Hace referencia a la capacidad de una persona para procesar información, aprender, razonar y resolver problemas. Incluye habilidades como la comprensión, el pensamiento lógico, la memoria y la toma de decisiones, las cuales son fundamentales para adaptarse a diferentes situaciones laborales y desempeñar funciones de manera eficiente. **Evalúa (Atención, concentración, razonamiento lógico-numérico):** Suelen ser breves y cronometrados, con duraciones que oscilan entre **10 y 25 minutos**. El objetivo suele ser medir la agilidad mental.
- **Personalidad**: Se refiere al conjunto de características, rasgos y patrones de comportamiento que definen la forma en que una persona piensa, siente y actúa. La personalidad influye en la manera en que un individuo se relaciona con su entorno laboral, enfrenta desafíos y se integra a equipos de trabajo. Son más extensas, su objetivo es predecir cómo reaccionará el candidato ante distintas situaciones (como el estrés o el trabajo en equipo) y medir tu compatibilidad con un puesto de trabajo o entorno, su duración estándar suele estar entre **35 y 45 minutos.**
- **Competencias socioemocionales para el trabajo:** Son habilidades que permiten a las personas gestionar sus emociones, relacionarse de manera efectiva con otros y desenvolverse adecuadamente en entornos laborales. Incluyen aspectos como la comunicación, el trabajo en equipo, la empatía, la adaptabilidad y la resolución de conflictos. Evalúa (inteligencia + personalidad + situacionales), lo que suele tomar entre 60 y 80 minutos.
- **Integridad, ética y valores:** Corresponde a los principios y normas que guían el comportamiento de una persona, orientando sus decisiones y acciones en el ámbito laboral. Implica actuar con honestidad, responsabilidad, respeto y coherencia, contribuyendo a generar confianza y ambientes de trabajo transparentes. Evalúa (Valores personales y morales, Razonamiento moral, Valores sociales y colectivos, Ética en contextos específicos, Actitudes y creencias éticas) suele tomar entre **30 a 40 minutos**.

Estas evaluaciones pueden contar con un número total mínimo de 125 preguntas, las cuales pueden ser ajustables según el nivel jerárquico a evaluar, brindando resultados que permitirán obtener un perfil integral de los oferentes que facilite la identificación de aquellos que se ajusten mejor a las necesidades del mercado laboral.

2.8 Composición técnica de las pruebas

La Agencia Distrital de Empleo requiere un conjunto de pruebas integradas, que combine múltiples dimensiones **para maximizar la validez predictiva del desempeño.** La literatura

en psicología organizacional (Schmidt & Hunter, 1998; SIOP, 2024)[4] muestra que la validez predictiva del desempeño laboral aumenta significativamente al combinar múltiples dimensiones de evaluación (cognitiva + personalidad + intereses profesionales).

Cada una de las aplicaciones contratadas corresponde a la aplicación de una prueba psicotécnica integrada para una única persona buscadora de empleo, compuesta por 16 pruebas, 4 módulos por nivel jerárquico. La prueba psicotécnica deberá incluir, como mínimo, cuatro (4) módulos de evaluación: (i) aptitud cognitiva, (ii) personalidad, (iii) competencias socioemocionales para el trabajo, y (iv) integridad ética y valores. La plataforma debe permitir configurar pruebas diferenciadas según el nivel del cargo, garantizando proporcionalidad entre la complejidad de la evaluación y el perfil requerido.

[4] Al respecto, véase: Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). "The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings". Psychological Bulletin, 124(2), 262–274. Este metaanálisis seminal demuestra que la combinación de pruebas de habilidad cognitiva general con evaluaciones estructuradas complementarias incrementa sustancialmente la validez predictiva del desempeño laboral. En concordancia, la Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP, 2024) en sus "Principles for the Validation and Use of Personnel Selection Procedures" (6a ed.) ratifica que la integración de baterías multidimensionales (cognitiva, personalidad e intereses) mitiga los sesgos de selección y optimiza la eficacia en los procesos de colocación de talento humano.

#	Módulo de evaluación	Dimensiones que mide	Tiempo de duración	Número mínimo de ítems o preguntas	Niveles de dificultad
1	**Aptitud cognitiva**	Razonamiento lógico, numérico, verbal, y velocidad de procesamiento.	Entre 10 y 25 minutos	20	1.1 Operativo 1.2 Administrativo o táctico 1.3 Comercial 1.4 Estratégico (gerencial y mandos medios)
2	**Personalidad**	Rasgos conductuales: tales como Estabilidad emocional, extroversión, apertura al cambio, responsabilidad (modelos validados para población latinoamericana).	Entre 35 y 45 minutos	35	1.5 Rasgos de personalidad ante el nivel de cargo Operativo 1.6 Rasgos de personalidad ante el nivel de cargo Administrativo o táctico 1.7 Rasgos de personalidad ante el nivel de cargo comercial 1.8 Rasgos de personalidad ante el nivel de cargo estratégico (gerencial y mandos medios)
3	**Competencias socioemocionales para el trabajo**	Trabajo en equipo, orientación al servicio, adaptabilidad, comunicación efectiva, resolución de conflictos.	Entre 60 y 80 minutos.	50	1.9 Operativo 1.10 Administrativo o táctico 1.11 Comercial 1.12 Estratégico (gerencial y mandos medios)
4	**Integridad, ética y valores**	Actitudes frente al trabajo, honestidad, manejo de la información.	Entre 30 y 40 minutos	20	1.13 Operativo 1.14 Administrativo o táctico 1.15 Comercial 1.6 Estratégico (gerencial y mandos medios)

Tabla 4. Descripción de los módulos, niveles, tiempo, número de ítems y dimensiones de evaluación de las pruebas psicotécnicas

2.8.1 Configuración mediante roles y por perfil de cargo

Se solicita que las pruebas sean configurables **según el nivel de dificultad, bien sea operario u operaria, administrativo/a, comercial, gerencial,** lo que garantiza proporcionalidad y eficiencia.

Las pruebas psicotécnicas objeto del presente proceso deberán estar diseñadas y configuradas para responder a la diversidad de perfiles y niveles de experiencia que caracterizan la demanda laboral atendida por la Agencia Distrital de Empleo, en coherencia con las cifras del SISE 2025, que registran 4.617 cargos y 91.308 puestos de trabajo distribuidos en niveles que van desde básica primaria hasta maestría.

Para garantizar esta alineación, el proveedor deberá acreditar y entregar como parte de sus servicios los siguientes elementos:

a) Clasificación por dominio y familia ocupacional: Esta categorización debe permitir al equipo de intermediación laboral de la ADE seleccionar o configurar las pruebas adecuadas según el cargo específico de cada vacante.
b) Perfiles ocupacionales preconfigurados y personalizables. La plataforma deberá ofrecer plantillas estándar por tipología de cargo, basadas en análisis de competencias, con la posibilidad de editar criterios y combinar módulos según las necesidades específicas de la vacante.

c) Roles y permisos (administrador, aplicante ciudadano/a oferente candidato/a, intermediador/a).

d) Interfaz administrativa para monitoreo en tiempo real y gestión de usuarios o Módulo administrativo para monitoreo en tiempo real, gestión y control de aplicaciones.
e) Sobre los roles o perfiles en la plataforma o aplicativo: se contemplan mínimo los siguientes **3: administrador, candidato/a aplicante, intermediador/a.**

- **Administrador:** Rol administrador de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, responsable de la administración integral de las pruebas psicotécnicas, incluyendo su monitoreo, programación y configuración, conforme a los lineamientos previamente definidos. Asimismo, deberá facilitar la creación de subperfiles para los equipos de la Agencia Distrital de Empleo (ADE), permitiendo la asignación y el envío de las pruebas a las y los ciudadanos interesados en continuar con el proceso de selección.

- **Candidato/a Aplicante:** Persona que se encuentra en búsqueda activa de una oportunidad laboral en empresas usuarias de la Agencia Distrital de Empleo, que cumple con los requisitos mínimos de participación en un proceso de intermediación laboral. Únicamente podrá visualizar el paquete de pruebas que le fue asignado a su proceso durante un periodo determinado, con las instrucciones del caso.

- **Intermediador/a:** Profesional de la Agencia Distrital de Empleo encargado de gestionar el proceso de intermediación laboral, asegurando que las y los

candidatos que cumplen con el perfil de las vacantes sean cargados para la aplicación de las pruebas psicotécnicas en los tiempos determinados, como parte del proceso de selección, y monitoreará las aplicaciones. Asimismo, es responsable de consolidar y remitir a la empresa los informes automatizados con los resultados de las y los candidatos que han presentado las pruebas, con el fin de que estos continúen con las siguientes etapas del proceso.

f) Generación automática de informes individuales y reportes consolidados.

El sistema de evaluación debe generar informes claros, comprensibles y detallados que incluyan análisis de los resultados de las pruebas y posibiliten a la persona analista de talento humano o intermediador/a su interpretación, así como recomendaciones específicas sobre los perfiles de las o los oferentes. Esto permitirá a las y los asesores de la Agencia realizar una preselección más informada y efectiva.

Cada informe deberá incluir:

- Percentiles y puntuaciones.
- Gráficos de interpretación
- Interpretación por componente.
- Fortalezas, alertas y recomendaciones.
- Sugerencias de ajuste al puesto y desarrollo.
- El informe deberá incluir los logos de la Secretaría de Desarrollo Económico y la Agencia Distrital de Empleo en el encabezado de cada página, así como una marca de agua institucional que garantice una adecuada presentación e identificación del documento.

e) Acreditar experiencia requerida en el numeral 5.2.4. Experiencia, del Estudio Previo.

2.9 Confiabilidad y validez de las pruebas psicotécnicas

Las pruebas deben estar basadas en metodologías científicas validadas, garantizando la fiabilidad y validez de los resultados. Se espera que el proveedor brinde evidencia de la efectividad de las pruebas en la identificación de habilidades y competencias relevantes para el empleo. Aplicables a población colombiana o latinoamericana, y están sustentadas en modelos teóricos reconocidos en psicología organizacional.

El proveedor deberá entregar como anexos técnicos:

– Manual de aplicación e interpretación de pruebas.
– Evidencia de validez (constructo, criterio o contenido).
- Modelo antifraude de la plataforma (fotografía con documento de identidad)
- Sostenibilidad de los resultados de las pruebas durante 1 año.
- Registro de marcas de tiempo (timestamps), el cual permite verificar la duración o el tiempo de ejecución de la prueba.
– Coeficientes de confiabilidad (α de Cronbach ≥ 0,70).

2.10 Acuerdo de Niveles de Servicio (ANS) e Informe de Ejecución

Estos indicadores son de obligatorio cumplimiento para el proveedor y constituyen la base técnica para la supervisión. El incumplimiento de estas metas facultará a la supervisión para aplicar las medidas contractuales pertinentes o rechazar la facturación del periodo si no se cuenta con los soportes de ejecución exigidos. De igual forma, estos ANS, se exponen en el Anexo Acuerdo Niveles de Servicio.

2.10.1. Indicadores de Gestión y Tiempos de Respuesta (SLAs)

La labor del contratista inicia con el cargue de candidatos en la plataforma y se considera cumplida con la generación y aprobación del informe individual. Los niveles de servicio mínimos requeridos son:

Indicador	Descripción / Hito	Meta / Tiempo Máximo
Disponibilidad	Operatividad ininterrumpida de la plataforma SaaS para todos los roles.	24 horas / 7 días
Notificación	Tiempo entre el cargue del candidato por la ADE, habilitación de la prueba y el envío de la notificación multicanal.	Inmediato (Máx. 5 min)
Disponibilidad de Informe	Tiempo desde que el candidato finaliza el último módulo hasta que el informe está habilitado para descarga.	Inmediato (Máx. 5 min)
Soporte Técnico	Respuesta y solución eficaz ante inquietudes o fallas reportadas por los usuarios.	4 horas
Acompañamiento para la interpretación	“Servicio de acompañamiento o asistencia para la interpretación de resultados según la perspectiva técnico-científica de la prueba, durante toda la vigencia del contrato. La atención humana se prestará de acuerdo con el horario establecido en el Acuerdo de Nivel de Servicio (ANS).	Durante toda la vigencia del contrato

Restablecimiento	Tiempo máximo para el desbloqueo o reintento de prueba ante cierres inesperados.	2 horas tras el reporte
Confiabilidad	Nivel de precisión psicométrica y consistencia interna de los módulos aplicados.	α de Cronbach $\ge 0,70$[5]

2.10.2. Anexo de Ejecución (Soporte Obligatorio para Pago)

Para la procedencia de pago, el contratista deberá radicar, junto con la factura y el informe de actividades, un ***Cuadro de Control de Ejecución (en formato Excel o CSV exportado directamente de la plataforma)*** que contenga la siguiente información pormenorizada por cada aplicación realizada:

- Identificación: Número de documento de identidad de la persona candidata y validación de la fecha de expedición del documento.
- Trazabilidad de Notificación: Registro (Log) que confirme la fecha, hora y canal (Email, SMS y WhatsApp) por el cual se remitió la invitación.
- Estado de la Aplicación: Confirmación de que el candidato finalizó los cuatro módulos obligatorios (Aptitud cognitiva, Personalidad, Competencias socioemocionales e Integridad).
- Marca de tiempo: hora de inicio y finalización de la prueba.
- Sistema antifraude de fotografía del candidato con su documento de identidad en el informe.
- Soporte del Producto: Enlace directo de descarga o ruta de archivo del informe individual generado.
- Tiempo de Aplicación: Verificación de que la prueba se completó dentro de la ventana de 72 horas habilitada.

2.10.3. Criterios de Validación para la Procedencia del Pago

La supervisión de la Subdirección de Empleo y Formación verificará el cumplimiento de las obligaciones mediante los siguientes criterios :

- Efectividad de la Prueba: Solo se pagarán pruebas "efectivamente aplicadas", definidas como aquellas donde el candidato accedió, respondió y finalizó la batería completa con su respectivo informe individual generado.

[5] El alfa de Cronbach (α) es un coeficiente utilizado en psicometría para medir la consistencia interna o fiabilidad de una escala o cuestionario compuesto por múltiples ítems (como las escalas de tipo Likert). Indica en qué medida los ítems de un instrumento están correlacionados entre sí, sugiriendo que todos miden un mismo constructo latente (por ejemplo, ansiedad, satisfacción o autoestima).

- Calidad del Informe: El reporte individual debe estar disponible para descarga, contener la interpretación cualitativa de resultados y cumplir con la imagen institucional (logos de SDDE/ADE y marca de agua) .
- Exclusiones: No serán objeto de pago las pruebas incompletas, abandonadas por el candidato o aquellas cuya falla técnica no haya sido solucionada bajo los tiempos del ANS.

3. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA Y BRECHAS ACTUALES

El crecimiento poblacional de Bogotá y la dinámica cambiante del mercado laboral exigen fortalecer los mecanismos que permitan conectar de manera efectiva a las empresas con el talento humano disponible, garantizando procesos de intermediación más ágiles, objetivos y alineados con las necesidades reales del sector productivo.

Actualmente persiste una brecha estructural entre la información autodeclarada por las y los candidatos y los requerimientos efectivos de las empresas, especialmente en contextos donde se requiere cubrir vacantes con rapidez y con perfiles confiables. Esta brecha se ve acentuada por la ausencia sistemática de herramientas técnicas, objetivas y estandarizadas que permitan a los equipos de intermediación laboral evaluar de manera integral competencias blandas, habilidades laborales, rasgos de personalidad, aptitudes de razonamiento y otras capacidades clave para el desempeño en el trabajo.

Como consecuencia, los procesos de validación y preselección tienden a apoyarse en criterios subjetivos o en información incompleta, lo que deriva en tiempos de respuesta prolongados, menor precisión en las remisiones y una disminución en la calidad del emparejamiento entre oferta y demanda laboral, afectando la experiencia tanto de las empresas como de los buscadores de empleo.

Este reto adquiere mayor relevancia a la luz del contexto reciente del mercado laboral en la ciudad, de donde se destaca que, si bien Bogotá cerró el año 2025 con una tasa de desempleo del 8,2 %, una de las más bajas registradas desde 2007, y con una reducción aproximada de 66.480 personas desempleadas frente a 2024[6], estos avances en generación de empleo no eliminan las dificultades asociadas a la ubicación y calidad de los perfiles laborales disponibles frente a las necesidades empresariales.

En efecto, los resultados de la Encuesta de Demanda Laboral de Bogotá 2025 evidencian que, pese a la reactivación del empleo, una proporción significativa de empresas enfrenta dificultades para encontrar el talento humano que requiere, particularmente en perfiles técnicos, de baja experiencia o con competencias transversales específicas. Estas dificultades se relacionan con brechas en habilidades blandas, certificaciones y capacidades de adaptación, lo que confirma que el desafío actual del mercado laboral no es únicamente cuantitativo, sino fundamentalmente cualitativo y de ajuste entre oferta y demanda.

Adicionalmente, el hecho de que una alta proporción del tejido empresarial de la ciudad está conformada por micro y pequeñas empresas —las cuales suelen carecer de procesos formales de selección— refuerza la necesidad de que el Servicio Público de Empleo disponga

[6]Bogotá cerró 2025 con la tasa de desempleo más baja desde 2007. Portal Bogotá – Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Publicado el 19 febrero 2026. Disponible en: https://bogota.gov.co/mi-ciudad/desarrollo-economico/bogota-cerro-2025-con-la-tasa-de-desempleo-mas-baja-desde-2007

de instrumentos técnicos que respalden la toma de decisiones empresariales, reduzcan la incertidumbre en la contratación y mejoren la efectividad de las remisiones realizadas.

En este escenario, la Agencia Distrital de Empleo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) plantea como solución estratégica la implementación de pruebas psicotécnicas estandarizadas, de carácter gratuito tanto para las y los buscadores de empleo interesados en aplicarlas, como para las y los empresarios o potenciales empleadores, que permitan obtener resultados objetivos, comparables y confiables sobre las competencias, aptitudes y características laborales de las y los candidatos. Esta herramienta contribuye a cerrar la brecha entre la información declarada y la evidencia técnica, facilita decisiones empresariales mejor fundamentadas, optimiza los tiempos de selección y mejora la calidad de las contrataciones, favoreciendo su sostenibilidad en el tiempo.

Bajo el mismo principio de gratuidad que orienta la Ruta de Empleabilidad, la incorporación de pruebas psicotécnicas representa un valor agregado diferencial dentro del mercado laboral de la ciudad frente a otros actores de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo. Este beneficio permite a las empresas —independientemente de su tamaño o nivel de relacionamiento— acceder a herramientas estandarizadas de evaluación sin incurrir en costos adicionales, promoviendo procesos de selección más eficientes, inclusivos y basados en criterios técnicos de calidad, y fortaleciendo el rol de la Agencia Distrital de Empleo como un actor estratégico en la reducción de brechas del mercado laboral bogotano.

4. FUNDAMENTACIÓN TÉCNICA Y OPERATIVA DEL USO DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS

La aplicación de pruebas psicotécnicas aporta beneficios operativos y técnicos relevantes. La calificación automática, la generación de informes en tiempo real y la disponibilidad inmediata de resultados permiten acortar los tiempos de preselección. A su vez, la estandarización de los instrumentos incrementa los niveles de confiabilidad y validez, alinea los criterios de evaluación y favorece los principios de oportunidad, igualdad y transparencia.

La gestión, aplicación y seguimiento de estas pruebas estará a cargo de las y los profesionales de intermediación laboral de la Agencia Distrital de Empleo, en articulación con las áreas de talento humano o responsables de selección de las empresas. Esta coordinación permitirá alinear los criterios de evaluación con la tipología del cargo, las competencias requeridas y las características específicas de cada vacante.

En una primera etapa, el o la gestor(a) empresarial y el o la intermediador(a) valorarán, junto con la organización o potencial empleador, el nivel del cargo, las competencias requeridas y las características del proceso de selección interno. A partir de ello, se propondrá la aplicación de la prueba psicotécnica acorde con el perfil demandado.

Posteriormente, una vez publicada la vacante y verificado el cumplimiento de los requisitos mínimos,las y los oferentes serán cargados o asociados en la plataforma virtual para habilitar la presentación de las pruebas psicotécnicas previamente asignadas.

La o el profesional de intermediación contará con un panel que le permita visualizar cuántos candidatos/as iniciaron y finalizaron las pruebas, así como descargar y consultar informes pormenorizados y explicativos, comprensibles tanto para la ADE como para la organización

empleadora.

Una vez finalizadas las pruebas, se remitirá a la organización la totalidad de los informes de las y los candidatos evaluados, acompañados de un resumen ejecutivo de resultados que facilite su lectura e interpretación.

En el marco de la operación de la Agencia Distrital de Empleo, se establece que la aplicación de pruebas psicotécnicas se realizará por candidato/a según el cargo y los factores a evaluar, con el fin de garantizar eficiencia operativa, consistencia técnica y una mejor experiencia para las y los oferentes.

En este sentido, las pruebas psicotécnicas serán aplicadas únicamente a aquellas y aquellos oferentes que, tras haber sido chequeados por una o un intermediador, cumplan con el perfil requerido.

Cada oferente podrá aplicar o realizar la evaluación de las pruebas psicotécnicas una única vez. Los resultados obtenidos serán utilizados de manera transversal en los procesos de remisión a vacantes y gestión de oportunidades laborales.

Con ello se garantiza una evaluación más objetiva, transparente y comparable, mediante reportes estructurados que facilitan la toma de decisiones por parte de los comités de selección y jefes de área. A su vez, se fortalece la sostenibilidad de las vinculaciones laborales al mejorar el emparejamiento entre el perfil de la persona candidata y las competencias exigidas por el cargo.

A continuación, el flujo operativo del proceso combinando la ruta de empleabilidad con las obligaciones del proveedor tecnológico:

#	Etapa	Responsable	Insumo / Acción Técnica	Producto / Meta
1	**Recepción de vacantes**	Gestión Empresarial	Listado de necesidades de la empresa para suplir en el cargo: nivel y competencias.	N/A
2	**Registro y aprobación vacante**	Gestión empresarial / Intermediación	Creación de vacante en SISE y definición de perfil para la prueba.	Vacante aprobada en SISE.
3	**Búsqueda y perfilamiento**	Intermediación Laboral	Matching de hojas de vida inscritas y/o auto-postulaciones vs. requisitos de la vacante.	Candidatos preseleccionados.

4	**Cargue y Activación en la plataforma de pruebas**	Intermediador/a ADE	**Cargue masivo** de candidatos y candidatas en la plataforma SaaS, de acuerdo con los candidatos preseleccionados o producto del punto 3.	Candidato/a habilitado en la plataforma SaaS.
5	**Notificación y habilitación de Pruebas**	**Plataforma (Proveedor)**	Envío **inmediato** de notificaciones multicanal (Email/SMS/WhatsApp) y habilitación para su desarrollo.	Notificación multicanal al candidato Enlace único de desarrollo de prueba por candidato/a. Prueba en ejecución (Ventana 72h).
6	**Monitoreo y Alertas**	Intermediador/a / Plataforma	Generación de alertas de inactividad (24h/48h) y vencimiento (72h).	Seguimiento preventivo.
7	**Resultados e Informes**	**Plataforma (Proveedor)**	Generación automática de informe pormenorizado e interpretación de resultados al finalizar la prueba.	Informe individual generado.
8	**Remisión y Cierre**	Intermediación Laboral	Envío de HDV + Informe psicotécnico a la empresa para decisión final.	Correo electrónico estándar de Candidatos/as remitidos/as que cumplen con el perfil y cuenta con informe individual de prueba.

9	**Retroalimentación**	Organización	Retroalimentación a la ADE, sobre los/as candidatos/as que la empresa decidió contratar.	Reporte empresarial electrónico de candidatos/as vinculados a la organización.

4.1. Beneficios de las pruebas psicotécnicas

La implementación de pruebas psicotécnicas en el proceso de selección ofrece múltiples beneficios tanto para los y las candidatas como para las empresas vinculadas a la Agencia Distrital de Empleo:

4.1.1. Contribución a poblaciones con barreras de acceso

Las pruebas psicotécnicas permiten identificar fortalezas y brechas en las y los candidatos que enfrentan **barreras adicionales de acceso al empleo formal**, tales como:

- Personas mayores de 50 años,
- Personas migrantes,
- Jóvenes sin experiencia formal,
- Mujeres con interrupciones en su trayectoria laboral.

La evaluación estandarizada de competencias cognitivas, actitudinales y de motivación facilita la identificación de potencial productivo en estos grupos, lo cual puede traducirse en estrategias diferenciadas de acompañamiento y remisión a vacantes inclusivas, reduciendo brechas estructurales de acceso al mercado laboral. En síntesis, esto promueve la equidad, inclusión y reducción de sesgos, al basarse en instrumentos estandarizados y criterios homogéneos de evaluación, las pruebas psicotécnicas contribuyen a mitigar sesgos asociados a edad, género, experiencia previa, origen o trayectorias laborales discontinuas.

4.1.2. Alineación con directrices internacionales de empleo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT[7]) y estudios internacionales sobre intermediación laboral pública enfatizan que políticas y prácticas que mejoran el diagnóstico de las capacidades de los aspirantes aumentan la efectividad de los servicios de empleo. En este sentido, este proyecto de adquisición de pruebas psicotécnicas se alinea con las mejores prácticas internacionales de apoyo a la empleabilidad y gestión activa del mercado laboral.

4.1.3. Cumplimiento de los estándares de calidad normativa (NTC 6175)

[7] Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Global report: Technology adoption in public employment services*,https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_840767.pdf

La implementación de estas pruebas psicotécnicas se constituye como un insumo técnico y estratégico fundamental para dar cumplimiento a los estándares del proceso de adopción de los requisitos de calidad de los servicios de gestión y colocación de empleo establecidos en la Norma Técnica Colombiana NTC 6175. La integración de esta herramienta permite a la Agencia Distrital de Empleo contar con mecanismos de evaluación objetivos, estandarizados y trazables, garantizando una mayor rigurosidad en la preselección y un nivel superior de asertividad en el emparejamiento (*matching*). De esta manera, se asegura la prestación de un servicio transparente, enfocado en la mejora continua y orientado a la excelencia operativa que exige la normativa.

4.1.4. Competitividad y fidelización del tejido empresarial

Es imperativo considerar que Bogotá concentra la mayor cantidad de prestadores del Servicio Público de Empleo a nivel nacional, lo que configura un ecosistema de intermediación altamente competitivo. Por esta razón, la Agencia Distrital de Empleo debe esforzarse diariamente por ir más allá de la gestión básica, ofreciendo al tejido empresarial servicios adicionales y de alto valor agregado, como la entrega de las o los candidatos con perfiles técnicos y comportamentales previamente validados. Este diferencial es esencial para mantener relaciones sólidas, fidelizar a los empleadores y asegurar que el sector productivo continúe confiando la gestión de sus vacantes a la Agencia, garantizando así un flujo constante de oportunidades laborales formales para la ciudadanía.

4.2 Volumen a contratar

Teniendo en cuenta que la contratación del servicio de evaluación psicotécnica se hará mediante una plataforma digital automatizada, permitiendo el acceso desde cualquier dispositivo inteligente (teléfonos móviles, tabletas o computadores), con conexión a internet, garantizando así condiciones de cobertura, simultaneidad y accesibilidad para las personas en búsqueda de empleo, el volumen a contratar se define considerando el histórico de remisiones, la demanda empresarial identificada, y la capacidad operativa de la Agencia, con el propósito de fortalecer los procesos de intermediación laboral, mejorar la calidad del emparejamiento entre oferta y demanda, y responder de manera más eficiente a las necesidades del tejido empresarial del Distrito Capital, para **10.000 pruebas**, como se expone a continuación.

4.2.1 Justificación del número de informes de evaluación de pruebas psicotécnicas

Los resultados más recientes de la Encuesta de Demanda Laboral de Bogotá 2025[8], liderada por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) a través de su Observatorio, evidencian condiciones del mercado laboral que inciden directamente en la efectividad de los procesos de intermediación y justifican la incorporación de herramientas técnicas estandarizadas para la evaluación de talento humano.

La encuesta señala que las empresas bogotanas se encuentran activamente contratando, con una marcada orientación hacia perfiles técnicos y personas con baja experiencia laboral.

[8]Secretaría Distrital de Desarrollo Económico - SDDE. (2025). Encuesta de Demanda Laboral 2025. Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá. Recuperado de https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/encuesta-de-demanda-laboral/.

En particular, cerca del 78% de las empresas manifiesta requerir personas con máximo un año de experiencia, independientemente de su tamaño o sector económico. Este comportamiento del mercado laboral evidencia que las decisiones de selección no pueden basarse exclusivamente en la experiencia previa, sino que requieren instrumentos que permitan identificar aptitudes cognitivas, rasgos de personalidad, habilidades transversales y potencial de aprendizaje, especialmente en poblaciones jóvenes o en transición laboral.

De manera complementaria, el 14,5 % de las empresas reporta dificultades para encontrar el talento humano que requiere, asociadas principalmente a la falta de certificaciones, a brechas en habilidades blandas y a un mercado laboral altamente competitivo. Aunque este porcentaje puede parecer acotado, representa un volumen significativo de empresas que enfrentan procesos de selección prolongados, mayores costos operativos y dificultades para cubrir oportunamente sus vacantes, lo que impacta negativamente su productividad.

Este escenario se ve reforzado por la estructura del tejido empresarial de la ciudad, dado que el 70,8 % de las empresas de Bogotá son microempresas, las cuales suelen demandar perfiles versátiles, técnicos o multitarea y, en muchos casos, no cuentan con procesos formales de evaluación y selección de personal. En este contexto, el acompañamiento técnico del Servicio Público de Empleo, apoyado en herramientas objetivas de evaluación psicotécnica, resulta clave para mejorar la calidad de las remisiones y reducir las brechas entre oferta y demanda laboral.

A partir de este diagnóstico, la implementación de pruebas psicotécnicas estandarizadas se configura como una intervención novedosa y estratégica para la Agencia, que fortalece la intermediación laboral, mejora la pertinencia de las remisiones y contribuye a una mayor alineación entre las competencias de los candidatos y los requerimientos empresariales. Esta herramienta no solo incrementa la objetividad de los procesos de preselección, sino que también amplía el atractivo del servicio para empresas que requieren apoyo técnico especializado para evaluar talento humano.

Lo anterior se articula con el modelo operativo de la Agencia Distrital de Empleo, que clasifica a las empresas vinculadas a sus servicios en categorías de relacionamiento (Estándar, VIP y Premium):

- Categoría Estándar: Aplica para todas las empresas al inicio de su vinculación. Incluye servicios básicos como registro en SISE, publicación de vacantes, matching, validación de las y los candidatos y acompañamiento en la remisión, con tiempos de gestión entre 5 y 8 días hábiles.

- Categoría VIP: Dirigida a empresas con un mayor nivel de compromiso y resultados demostrables en colocación; si bien registran cifras de vinculación, estas no son recurrentes y se presentan de manera esporádica en el tiempo (por ejemplo, un mes con colocaciones y otro sin actividad). Estas empresas cuentan con atención preferencial, mayor participación en ferias de empleo y un acompañamiento más cercano, con tiempos de respuesta estimados entre 3 y 5 días hábiles.

- Categoría Premium: Son las empresas altamente fidelizadas y de alta demanda (colocación recurrente, diversificada). Brinda atención prioritaria, remisiones más rápidas, ferias

mensuales a la medida, asesoría especializada, mayor difusión de vacantes en redes o canal de WhatsApp propios de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Consecuentemente, la categoría Estándar, que corresponde a las empresas en su fase inicial de vinculación, concentra un alto potencial de demanda de servicios de evaluación, dado que estas organizaciones suelen carecer de mecanismos propios de selección. En contraste, algunas empresas VIP o Premium, particularmente de mayor tamaño, cuentan con servicios de evaluación psicotécnica propios; no obstante, es importante que incluso en estos casos, el servicio puede complementar los procesos de intermediación pública para ciertos perfiles o procesos masivos de contratación.

En este sentido, la disponibilidad de evaluaciones psicotécnicas permite captar nuevas empresas en categoría Estándar, fortalecer la prestación inicial del servicio y generar condiciones para su escalamiento progresivo hacia categorías superiores, al tiempo que se afianza el relacionamiento con empleadores actuales y potenciales. De esta manera, el servicio se concibe como un valor agregado transversal, no condicionado al nivel de fidelización de la empresa, sino a sus necesidades reales de evaluación de talento.

Con base en este contexto, el volumen de evaluaciones psicotécnicas a contratar se dimensiona a partir del histórico de remisiones de la Agencia, la demanda empresarial identificada y la capacidad operativa institucional. Para este ejercicio, se toma como población de referencia un total de 86.290 personas remitidas de manera única durante el año 2025, considerado como año base.

Así las cosas, aplicando una fórmula de cálculo con un nivel de confianza del 95 %, se obtiene un tamaño muestral teórico aproximado de **38.243 evaluaciones psicotécnicas para un periodo anual y 19.121 semestral,** como se relaciona a continuación:

Fórmula de cálculo muestral:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde los valores son:

n: Tamaño de la muestra (número de pruebas a realizar).

N: Tamaño de la población total

Z: Nivel de confianza (valor crítico). Usualmente 95% = 1.96 o 99% = 2.58.

e: Margen de error deseado (ej. 0.05 para ±5%).

p/q: Variabilidad (si se desconoce, usar \(p=0.5\) y \(q=0.5\) para máxima neutralidad).

Resolución de la ecuación

N= 86.290 remitidos de manera única en el año 2025 el cual se tomará como año base.

Z= 1.96 nivel de confianza en estas pruebas que equivale a un 95% de confianza.

n= 86.290 x (1.96) 2 X 0.08 / 0.1 x (86290 -1) x 0.08 = 38.243 pruebas o evaluaciones anuales.

$$n = \frac{86.290 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2 \cdot (86.290 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

Esta proyección permite implementar el servicio de manera gradual y controlada, evaluar su desempeño técnico y operativo, y generar evidencia suficiente para valorar su impacto en la calidad de las remisiones, los procesos de colocación y la retención laboral, en coherencia con los resultados de la Encuesta de Demanda Laboral y el modelo de relacionamiento y gestión empresarial de la Agencia Distrital de Empleo.

De igual manera, la justificación del número de informes de evaluación psicotécnica obedece directamente a la aplicación del servicio en las diferentes estrategias de intermediación laboral desarrolladas por la Agencia, tales como las ferias a la medida para empresas y las megaferias de empleo, escenarios diseñados para acercar de manera organizada la oferta y la demanda laboral. En este sentido, la alta afluencia registrada en estos eventos exige la entrega oportuna de informes técnicos para respaldar procesos masivos de preselección. Muestra de ello es que, en promedio, en las tres versiones de la Megaferia adelantadas entre 2025 y 2026, se ha atendido a **13.650 personas por evento**, distribuidas de la siguiente manera: **13.283 asistentes** en la primera edición (febrero de 2025), **10.877 asistentes** en la segunda edición (17 de octubre de 2025) y **16.789 asistentes** en la tercera edición (19 de febrero de 2026), según tabla 10 del ANEXO 2. Cifras de atenciones .

A pesar de lo expuesto, y considerando que el periodo contractual estimado corresponde a una fracción del año, que arrojaría un aproximado de aplicación de la mitad, es decir, 19.600 pruebas; con fundamento en los argumentos que se desarrollan más adelante, se proyecta **un escenario para la aplicación de 10.000[9] pruebas psicotécnicas** durante el periodo comprendido entre octubre y noviembre de 2026.

Sobre el particular, debe observarse que, si bien el mercado laboral colombiano ha mostrado indicadores de recuperación en los últimos años, el análisis de tendencias históricas revela una dinámica moderada y heterogénea en la generación de empleo, especialmente visible en periodos coincidentes con ciclos electorales y factores de incertidumbre económica y normativa. Según el Observatorio Económico de la Cámara de Comercio de Bogotá, con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, para el trimestre móvil noviembre 2025 –enero 2026 el número de ocupados ascendió a alrededor de 4,3 millones

[9] Se aclara se fija un tope definitivo, en virtud de que éste será determinado por los montos que resulten de las cotizaciones efectuadas, y la disposición de recursos económicos que se disponga en el marco del Plan Anual de Adquisiciones para la presente contratación.

de personas en Bogotá, con un crecimiento moderado interanual de 2,6%, al mismo tiempo que la tasa de desempleo ha mostrado una reducción gradual, pero con brechas persistentes entre distintos grupos poblacionales, como los jóvenes, cuyas tasas de desocupación superan ampliamente el promedio distrital[10]. Estas tendencias históricas con un crecimiento de empleo que no refleja aceleraciones sustanciales ponen de manifiesto que la consolidación de empleo formal es aún un proceso gradual y condicionado a factores estructurales y coyunturales del mercado laboral bogotano y nacional.

Adicionalmente, la coyuntura sociopolítica de 2026, marcada por un ciclo electoral y discusiones normativas de alto impacto, intensifica la prudencia en las decisiones de contratación de las empresas, particularmente las micro, pequeñas y medianas, que representan la mayoría del tejido productivo urbano y son más sensibles a cambios en reglas de juego laborales y condiciones macroeconómicas. En este sentido, y atendiendo que el gobierno nacional ha enfocado sus esfuerzos en la implementación de la reforma laboral 2025 —que entre los cambios introduce ajustes en la jornada laboral, recargos y condiciones de estabilidad en el empleo— se ha venido generando incertidumbre jurídica y operacional entre empleadores, lo que puede traducirse en postergación de decisiones de vinculación o ajustes más lentos en los procesos de selección de personal[11], por lo menos hasta que se defina la situación electoral del país y se empiecen a hacer notorias las metas del gobierno entrante. A ello se suma un contexto económico en el que señales de alerta sobre confianza, inversión y crecimiento han sido reportadas por agentes económicos y mercados, destacando riesgos asociados a la percepción de fragilidad fiscal y a la volatilidad regulatoria, factores que pueden impactar indirectamente la creación de nuevos empleos formales[12].

Frente a este panorama, la definición de un umbral de 10.000 pruebas psicotécnicas a ser aplicadas durante el plazo estable se sustenta no sólo en criterios estadísticos y metodológicos como poder muestral, control de sesgos y representatividad de resultados por perfil, sector y territorio, sino también en la necesidad de alinear la proyección de volumen con las condiciones reales de demanda y comportamiento del mercado laboral en un año atípico. Este volumen definido permite no sobreestimar la capacidad operativa ni comprometer recursos bajo probabilidades de baja demanda. Además, considerando que el servicio es de carácter gratuito para empresas y personas en búsqueda de empleo, esta iniciativa ofrece un apoyo pertinente para mipymes, facilitando procesos de selección más eficientes e inclusivos en un contexto donde las señales de confianza empresarial y la velocidad de formalización laboral pueden verse ralentizadas por factores externos al simple comportamiento de la fuerza laboral.

5. MODALIDAD DIGITAL DE LAS PRUEBAS PSICOTÉCNICAS

[10] Observatorio Económico – Cámara de Comercio de Bogotá. *Mercado laboral*, basado en resultados GEIH-DANE, especialmente tendencias recientes de ocupación y desempleo en Bogotá (2015–2026). Disponible en: https://www.ccb.org.co/informacion-especializada/observatorio/analisis-economico/mercado-laboral.

[11] CEIPA Business School. Reforma laboral 2025 en Colombia: Impacto, beneficios y desafíos para trabajadores y empresarios. https://ceipa.edu.co/blog/reforma-laboral-2025-en-colombia-impacto-beneficios-y-desafios-para-trabajadores-y-empresarios/

[12] "Emergencia económica pone en alerta a empresarios y mercados; reabre debate sobre confianza, inversión y crecimiento", *El Tiempo*, 26 dic 2025. https://www.eltiempo.com/economia/sectores/emergencia-economica-pone-en-alerta-a-empresarios-y-mercados-reabre-debate-sobre-confianza-inversion-y-crecimiento-3520001

De acuerdo con el DANE (2024), el acceso a internet en Colombia se realiza mayoritariamente a través de dispositivos móviles, lo que facilita el uso de plataformas digitales y reduce barreras geográficas y económicas para las personas que buscan empleo.

En Bogotá, según la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2024 del DANE, el 82,7 % de los hogares tiene acceso a internet, ya sea mediante conexión fija o por medio de planes de datos móviles o recargas. Adicionalmente, el DANE señala que el 79,3 % de las personas en Colombia usan internet. En Bogotá, este porcentaje suele ser mayor, lo que evidencia una base suficiente de conectividad para implementar soluciones de evaluación remota. Si bien aún existe un porcentaje de hogares sin conexión, la alta penetración digital en la ciudad permite implementar soluciones tecnológicas que amplíen el acceso a oportunidades laborales.

Por esta razón, se implementará el servicio de pruebas psicotécnicas que puedan realizarse desde cualquier dispositivo inteligente con acceso a internet, permitiendo que los oferentes presenten estas evaluaciones de manera remota y simultánea, y agilizando sus procesos de preselección con las empresas vinculadas a la Agencia Distrital de Empleo.

6. GENERALIDADES TÉCNICAS DEL OBJETO A CONTRATAR

La Agencia Distrital de Empleo requiere un operador tecnológico especializado en pruebas psicotécnicas virtuales que permita evaluar de manera efectiva a las y los oferentes inscritos y potenciales candidatos en procesos de preselección. El propósito es contratar el servicio que permita la generación informes o resultados, tras la aplicación de las pruebas a candidatos que adelantan la preselección, en el ejercicio de intermediación laboral de la ADE.

A continuación, se detallan los aspectos técnicos requeridos:

6.1 Plataforma de evaluación

Las pruebas psicotécnicas deben estar integradas en una plataforma digital segura y accesible vía web, sin requerir la descarga de software o aplicaciones adicionales.

La solución debe garantizar una experiencia intuitiva para reducir la curva de aprendizaje tanto de evaluadores como de las y los candidatos.

- Gestión de notificaciones multicanal: La plataforma debe permitir el cargue masivo de los y las candidatas por parte de las y los intermediadores de la ADE. Una vez cargada la información, el sistema debe automatizar el envío de notificaciones bajo las siguientes condiciones:
    - Canales Obligatorios: La notificación llegará al aplicante a través de correo electrónico y debe complementarse con mensaje de texto (SMS) y WhatsApp.
    - Contenido: La comunicación incluirá un enlace único y personalizado de acceso, el nombre de la vacante y las instrucciones básicas.
    - Trazabilidad (Respaldo): El sistema debe generar un log o registro de envío que sirva como respaldo de la gestión. Este registro debe permitir verificar la fecha, hora y canal por el cual se remitió la invitación al candidato.

- Plazos y Disponibilidad del Servicio: Entendiendo que la atención no siempre es inmediata, se definen los siguientes tiempos de respuesta:

    - Ventana de Respuesta de la o el Candidato: Una vez enviada la notificación, el aplicante dispondrá de un lapso de 72 horas (3 días) de habilitación continua para ingresar y completar la evaluación.
    - Disponibilidad 24/7: La plataforma tecnológica debe estar operativa las 24 horas del día para todos los roles, permitiendo el acceso desde cualquier lugar y sistema operativo.
    - Control de la o el Intermediador: El profesional de la ADE podrá ajustar o ampliar este tiempo en la plataforma según la urgencia del proceso de selección.

- Protocolo de fallas técnicas y restablecimiento de pruebas: El operador se compromete a garantizar la disponibilidad de la plataforma y a establecer un protocolo de respuesta inmediata ante interrupciones en la ejecución de las pruebas psicotécnicas, bajo las siguientes condiciones:
    - Garantía de continuidad: En caso de que la aplicación de una prueba se vea interrumpida por factores externos al usuario (tales como fallas en el suministro eléctrico, pérdida de conexión a internet, errores del servidor o caídas de la plataforma), El operador deberá asegurar que el sistema permita retomar la evaluación sin pérdida del progreso alcanzado hasta el momento de la desconexión, siempre que la naturaleza de la prueba lo permita.
    - Protocolo de desbloqueo y reintento: Si la plataforma detecta un cierre inesperado o bloqueo por inactividad derivado de las fallas mencionadas, El operador del servicio dispondrá de un mecanismo de desbloqueo automático o manual. El usuario podrá acceder nuevamente a la prueba en un plazo no mayor a 4 horas posteriores al reporte de la incidencia.
    - Vigencia del acceso: Se otorgará un plazo de gracia de 12 horas, para completar la evaluación pendiente antes de que el enlace de acceso sea invalidado definitivamente, asegurando que la o el candidato no sea descartado del proceso por causas técnicas ajenas a su desempeño.
    - Soporte y respuesta a la o el usuario: El operador del servicio será el único en brindar un canal de soporte técnico (chat, correo o línea de atención) que brinde una respuesta clara y solución eficaz en un tiempo máximo de 4 horas.
    - Notificación de Incidencias: Es responsabilidad del operador informar a la ADE sobre cualquier falla masiva en sus servidores que pueda afectar el cumplimiento de las metas mensuales de aplicación de pruebas.

- Tratamiento de datos y marco legal: al ingresar al enlace, el sistema debe cumplir obligatoriamente con los siguientes pasos:

    - Consentimiento Informado: El o la candidata debe aceptar el tratamiento de datos personales bajo la Ley 1581 de 2012 antes de iniciar.
    - Contextualización: Se presentará una breve explicación del objetivo de la prueba, el número de ítems y la advertencia de que los resultados serán compartidos con la empresa solicitante.

- Propiedad de la Información: Todos los resultados, tanto individuales como consolidados, son propiedad exclusiva de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE). El proveedor no podrá comercializar ni utilizar esta información.

- Gestión de Rebotes y Alertas en el Panel de Administración: El proveedor debe implementar un sistema de monitoreo en tiempo real para las comunicaciones enviadas, asegurando que cualquier fallo en la entrega sea detectado y reportado inmediatamente al equipo operativo.
  - Detección y Notificación de Rebotes (Bounces): En caso de que el correo electrónico de notificación sea rechazado o rebote (entrega fallida), la plataforma debe detectar automáticamente el error. El sistema notificará el fallo mediante una alerta visual destacada en el panel de administración del Intermediador/a que realizó el cargue del candidato. La alerta debe especificar el tipo de error (ej. dirección de correo inexistente, buzón lleno o error de servidor) para permitir que la o el intermediado proceda con la corrección de datos o intente el contacto por otros medios (SMS o WhatsApp) de forma inmediata.
  - Alertas de Seguimiento en el Panel Administrativo: Alertas de Inactividad: El panel debe mostrar indicadores o alertas cuando un enlace de prueba enviado no ha sido abierto tras las primeras 24 o 48 horas, permitiendo al intermediador realizar un seguimiento preventivo.
  - Vencimiento de Términos: Se generará una alerta automática cuando el plazo de 72 horas esté por expirar sin que la o el candidato haya finalizado la prueba.
  - Notificación de Finalización: La o el intermediador recibirá una notificación o alerta visual en su panel una vez que la o el candidato complete satisfactoriamente todos los módulos asignados, habilitando la descarga inmediata del informe.
  - Log de Auditoría de Notificaciones (Respaldo): La plataforma debe mantener un registro histórico (log) de todas las notificaciones enviadas, donde se detalle el estado de entrega de cada mensaje. Este registro servirá como soporte técnico y administrativo de la gestión realizada, permitiendo verificar si la comunicación fue entregada, abierta o rebotada.

El acceso a resultados de evaluaciones psicotécnicas implica el tratamiento de datos sensibles conforme a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013. El proveedor debe: (i) garantizar que los datos sean accesibles sólo para los perfiles autorizados, (ii) suscribir un acuerdo de confidencialidad y tratamiento de datos, y (iii) cumplir con los lineamientos de la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC).

El proveedor actuará como encargado del tratamiento de datos personales conforme a la Ley 1581 de 2012. Los resultados individuales y agregados serán propiedad exclusiva de la SDDE. El proveedor no podrá reutilizar, ceder, ni comercializar la información.

Las pruebas psicotécnicas adquiridas deben contar con las licencias adecuadas para su uso. Esto incluye verificar si el proveedor tiene los derechos de autor sobre las pruebas y si permite su aplicación. Asimismo, se requiere de una plataforma tecnológica online, cuya disponibilidad

de uso y acceso sea durante las 24 horas del día para todos los roles o perfiles, facilitando la aplicación de manera individual y masiva según los procesos de intermediación de una agencia pública que adelanta procesos en volumen entre 200 y 500 candidatos al tiempo para ciertos perfiles o procesos de contratación.

Deberá contar con atención al usuario a través del soporte digital para resolución de inquietudes por parte de las y los usuarios. Como se aludió previamente, debe permitir la administración, aplicación, calificación y procesamiento de los resultados de las pruebas psicotécnicas sin la instalación de un software adicional. Dada la aplicación individual o simultánea, la plataforma online, deberá permitir que al momento de la aplicación sea asignado a cada candidata o candidato evaluado, un enlace de respuesta único, cuyo acceso sea desde cualquier lugar, sistema operativo y horario.

De igual manera, la plataforma debe contar con una interfaz amigable e intuitiva que facilite la navegación y el uso tanto para las y los oferentes como para los evaluadores, minimizando la curva de aprendizaje y garantizando una experiencia positiva en el proceso de evaluación.

Las pruebas psicotécnicas adquiridas deben contar con posibilidad de ajustes razonables como que eliminen barreras pertenecientes a grupos diversos, garantizando la igualdad de condiciones en procesos de selección, tales como elementos de contraste, posibilidad de lectores de pantalla, tipografías en aumento.

Se precisa que los resultados de las pruebas psicotécnicas no podrán ser utilizados como mecanismos automáticos de exclusión, sino como insumo complementario para procesos de preselección y remisión laboral, en coherencia con los principios de principios de eficiencia, universalidad, igualdad, libre escogencia, integralidad, confiabilidad, transparencia y calidad.[13]

[13] Principios del Servicio Público de Empleo. Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo. Disponible en: https://www.serviciodeempleo.gov.co/la-unidad/quienes-somos/funciones-y-deberes/#:~:text=Administrar%20el%20servicio%20p%C3%BAblico%20de,%2C%20confiabilidad%2C%20transparencia%20y%20calidad.

N°	Componente	Descripción del alcance incluido
1	**Acceso a plataforma digital**	Licenciamiento de acceso al sistema online del proveedor para la aplicación de 10.000 evaluaciones. Incluye gestión de usuarios, programación de pruebas y panel administrativo para la SDDE.
2	**Aplicación automatizada de pruebas**	La plataforma aplica las pruebas de manera autónoma. Los candidatos acceden desde cualquier dispositivo con internet. Los asesores de la ADE gestionan los enlaces de acceso y monitorean el avance desde el panel administrativo.
3	**Generación de informes automáticos**	Por cada aplicación completada, la plataforma genera un informe individual con resultados estadísticos por componente (percentiles, categorías, gráficos) y recomendaciones de perfil en lenguaje comprensible para el empresario.
4	**Interfaz administrativa para la ADE**	Panel de control para asesores de la SDDE: crear/asignar pruebas, monitorear estado de aplicación, descargar informes individuales y consolidados, y exportar datos para reportes de gestión.
5	**Acompañamiento, capacitación y soporte técnico**	Capacitación al equipo de la ADE (mínimo 13 horas), manuales de usuario, soporte técnico ilimitado y acompañamiento continuo durante la vigencia del contrato y videos de orientación para candidatos, intermediarios y empresarios.

6.1.1. Obligaciones de Capacitación, Alistamiento y Soporte

El proveedor deberá ofrecer capacitación de por lo menos 13 horas y acompañamiento continuo al personal de la Agencia Distrital de Empleo sobre la plataforma de aplicación de las pruebas y la interpretación de los resultados según el informe automatizado. Al mismo tiempo, contará con manual técnico y videos o material de presentación que faciliten la comprensión de cualquier representante empresarial sobre la prueba, su finalidad y mecanismo de medición y los resultados desde un lenguaje claro. También se requiere soporte técnico continuo e ilimitado para asegurar el correcto funcionamiento de la plataforma y la resolución de cualquier inconveniente. Lo anterior durante la vigencia del contrato, así como el mantenimiento a la plataforma, que garantice su operatividad.

En la capacitación, se incluirá una fase 0 de alistamiento y prueba piloto (Pre-operativa). Con una duración estimada: 15 días calendario previos al inicio de la operación masiva. Esto incluirá:

- Configuración de Perfiles: Creación de los 17 usuarios para intermediadores y el perfil de administrador de la SDDE.

- Prueba Piloto (Marcha Blanca): Aplicación de la batería de pruebas a un grupo de control interno del 1%, es decir, 100 pruebas, estos informes serán contabilizados dentro de las 10.000 aplicaciones, con el fin de validar:
    - Correcta recepción de notificaciones vía Email, SMS y WhatsApp.
    - Estabilidad de la plataforma en dispositivos móviles.
    - Generación automática de informes con logos institucionales.

La implementación de esta prueba piloto con un grupo de control interno es una medida de debida diligencia contractual y técnica, necesaria para garantizar la estabilidad, transparencia y calidad del servicio antes de su ejecución masiva.

Esta fase permite mitigar riesgos operativos y asegurar que la plataforma SaaS cumpla estrictamente con los requerimientos técnicos exigidos por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE). A continuación, se presenta la justificación técnica y jurídica para integrar esta etapa al proyecto:

- Mitigación de riesgos y validación del plan de activación: la fase piloto funciona como un entorno de pruebas controlado para validar el Plan de activación, migración y notificación. Su ejecución permite:

    - Prevenir el descarte injustificado de candidatos: Al asegurar que los enlaces de acceso funcionen correctamente, se evita que candidatos reales pierdan su oportunidad por "causas técnicas ajenas a su desempeño", protegiendo el principio de igualdad en el acceso al empleo.
    - Verificar el protocolo de fallas: Permite poner a prueba la capacidad de respuesta de la Mesa de ayuda y el tiempo de restablecimiento (máximo 4 horas) ante incidencias reportadas, sin afectar las metas de cumplimiento mensuales.

- Garantía de la notificación multicanal y trazabilidad: notificaciones de manera obligatoria por Email, SMS y WhatsApp. La prueba piloto justifica su necesidad en:

    - Validación de la trazabilidad: Asegurar que el sistema genere correctamente el Log de auditoría de notificaciones, el cual sirve como soporte técnico y administrativo de que la comunicación fue efectivamente entregada o rebotada.
    - Detección de rebotes (bounces): Comprobar que el panel de la intermediadora o el intermediador muestre las alertas visuales inmediatas en caso de fallos en la entrega, permitiendo correcciones proactivas antes de la operación real.

- Validación de accesibilidad y estabilidad móvil: la plataforma debe ser 100% responsiva.la marcha blanca permite certificar la estabilidad de la herramienta en diversos sistemas operativos y navegadores móviles, evitando bloqueos por inactividad o cierres inesperados que obliguen a activar procesos de desbloqueo manual.

- Integridad del producto final: calidad de los informes y resultados, considerando que cada informe individual es un documento oficial contrastado con índices de confiabilidad y validez. La prueba piloto garantiza que la generación automática de

informes cumpla con estos estándares de presentación e identificación documental, asegurando que el producto entregado a las empresas sea profesional, claro y de fácil lectura desde la primera aplicación.

En la fase de “adecuación y alistamiento” el proveedor deberá incluir:

– Capacitación inicial para administradores (2 sesiones de 2 horas cada una) y aplicadores (3 sesiones de 3 horas cada una), para un total de 13 horas, en cinco sesiones – Manual operativo y técnico.

– 100 pruebas de ensayo o calibración tecnológica, con un grupo de control interno (no buscadores de empleo reales.

– Plan de activación, migración y notificación para 10.000 usuarios - candidatos aplicantes.

– Mesa de ayuda o soporte técnico durante toda la vigencia contractual, los niveles de respuesta ante el soporte serán asociados de acuerdo con el protocolo de fallas técnicas y restablecimiento de pruebas del ítem anterior.

6.1.2. Usuarios de la plataforma

El proveedor deberá facilitar la creación de cuentas de usuario para el personal de la Agencia Distrital de Empleo, asegurando que todos los evaluadores tengan acceso a la plataforma y puedan gestionar las evaluaciones y descargar resultados, de manera eficiente.

El sistema deberá permitir la creación de perfiles y roles diferenciados:

– Administrador (1) Control total, estadísticas globales y soporte.

– Intermediadores (17) Asignación de pruebas a sus candidatos y descarga de informes.

– Candidatos aplicantes beneficiarios (10.000), es decir candidatos preseleccionados.

La SDDE será propietaria de los resultados agregados e individuales. El acceso de empresas usuarias se realizará únicamente sobre candidatos que autoricen expresamente el uso de su información al momento de iniciar la prueba, para lo cual se deberá contemplar la opción respectiva previo a su diligenciamiento.

6.1.3 Limitaciones y acceso a resultados de cada perfil

Perfil	Quién accede	Qué puede hacer	Qué NO puede ver
Perfil 1 Administrador ADE	Asesores y coordinadores de intermediación laboral de la SDDE	Panel completo: visualizar estado de uso de la plataforma de todos los perfiles, solicitar soporte, creación de empresas, asignar pruebas, monitorear aplicaciones, ver y descargar todos los informes, exportar datos estadísticos.	
Perfil 2 Intermediador/a	17 Profesionales de intermediación laboral debidamente relacionados con nombre y correo para la generación de usuarios únicos.	Panel parcial: creación de cargos, asignación de pruebas, monitorear aplicaciones de las y los candidatos asignados, visualización y descargue de los informes de sus candidatos y exportar sus datos estadísticos.	Información global del uso de todos los perfiles de intermediadores.
Perfil 3 Candidato aplicante	10.000 Personas buscadoras de empleo (beneficiario/a directo)	Accede al enlace de su prueba y la responde.	Resultados de su prueba y la de otros candidatos.

Tabla 5.Perfiles que deben ser suministrados por el contratista

La definición de quién accede a qué información es esencial para: (a) determinar el número total de usuarios/licencias necesarias, (b) establecer los niveles de seguridad y protección de datos personales conforme a la Ley 1581 de 2012, (c) delimitar las responsabilidades del proveedor, y (d) clarificar el alcance de la plataforma administrativa. Las 10.000 aplicaciones corresponden exclusivamente a evaluaciones de las y los candidatos (una por persona única). Los accesos administrativos para el personal de la SDDE deben ser adicionales y sin costo incremental por candidato.

6.1.4 Informe de resultados de la evaluación por pruebas psicotécnicas

Al finalizar la aplicación de las pruebas, se debe emitir un informe con los resultados respectivos. El informe debe ser un documento claro, estructurado y de fácil lectura, diseñado para que las y los profesionales de intermediación, gestión empresarial, equipos de talento humano de las organizaciones puedan interpretar con facilidad los resultados obtenidos en las pruebas psicotécnicas. Se recomienda que la información se presente mediante el uso de gráficos, indicadores visuales y elementos comparativos que faciliten la comprensión de los resultados, evitando textos extensos o complejos. El uso de colores y una diagramación amigable contribuirá a una experiencia de lectura más ágil y menos monótona.

Adicionalmente, el informe debe: (i) Resaltar de manera clara los resultados más relevantes de la persona candidata; (ii) Incluir interpretaciones sencillas que expliquen qué significa cada resultado; (iii) Presentar conclusiones concretas que orienten la toma de decisiones; (iv) Incorporar recomendaciones prácticas para el proceso de selección.

El objetivo es que cada empresa identifique ágilmente si una persona candidata cumple con el perfil requerido, permitiéndole tomar decisiones oportunas en sus procesos internos. De esta manera, se garantiza un documento útil, efectivo y alineado con sus necesidades de selección.

6.2. Ítems del informe de cada prueba psicotécnica

A. Logos de la Secretaría de Desarrollo Económico y de la Agencia Distrital de Empleo

B. Datos del cargo: Nombre del cargo al que aplica

C. Del candidato/a (oferente buscador/a de empleo)

- Nombre completo de la persona
- Fotografía de la persona con su documento de identidad
- Tipo y Número de documento de identidad
- Fecha de expedición del documento de identidad
- Número de teléfono
- Correo electrónico (si aplica)

D. De la prueba:

- Fecha y hora de inicio y fin de la aplicación
- Instrucciones para la o el lector
- Nombre de la prueba
- Objetivo de evaluación de la prueba
- Descripción de la prueba: número de ítems, dimensiones que mide (aptitudes, rasgos, etc) y mecanismo de medición: indicando en qué teoría, rama, corriente o fuente de medición se basa psicométricamente, factores de confiabilidad y validez.

- Representación gráfica
    - Diagrama, imagen, gráfica o pieza gráfica, apoyo visual de interpretación de la prueba. Estos pueden presentarse mediante diagramas, gráficos, imágenes o texto, según la naturaleza de la pregunta y de lo que pretende medir.

- Interpretación
    - Nivel de la competencia, aptitud, rasgo u otro alcanzado respecto al cargo o al nivel del mismo. La información debe ser clara y fácil de interpretar, de manera que permita a la empresa tomar decisiones informadas sobre la continuidad del candidato en el proceso de selección.

- Resultado final
    - Resultados generales de la prueba.
    - Principales características positivas, fortalezas o ámbitos destacados en la medición del candidato.
    - Recomendaciones según los resultados obtenidos. Este apartado debe facilitar una lectura rápida y brindar criterios claros para la toma de decisiones.

ANEXOS

Anexo 1. Glosario de términos

Anexo 2. Tabla Cifras de Atenciones SISE

ANEXO 1. Glosario de términos

Para efectos del presente estudio de la necesidad y del proceso contractual adelantado por la Agencia Distrital de Empleo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, los siguientes términos deberán entenderse con el alcance y significado que a continuación se establece:

TÉRMINO	DEFINICIÓN Y ALCANCE EN EL CONTEXTO DE ESTE PROCESO
ADE ***Agencia Distrital de Empleo***	La Agencia Distrital de Empleo es un programa de la Subdirección de Empleo y Formación (SEF), la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico de Bogotá, responsable de la prestación de la ruta de empleo Servicio Público de Empleo en el Distrito Capital. Su misión es la gestión y colocación, mediante estrategias de encuentro entre la oferta y demanda de trabajo, mediante servicios de orientación, formación, perfilamiento y remisión a vacantes disponibles en el mercado laboral.[14]
Brecha ***Brecha de competencias***	Diferencia cuantificable o cualitativa entre las competencias, habilidades, aptitudes o características que posee un candidato y las que son requeridas por el perfil de una vacante específica. La implementación de pruebas psicotécnicas estandarizadas permite medir estas brechas de manera objetiva, superando las limitaciones del modelo basado exclusivamente en la autodeclaración del candidato.
Colocación ***Colocación laboral***	Resultado medible del proceso de intermediación laboral que se produce cuando un buscador de empleo es efectivamente vinculado a un puesto de trabajo formal como resultado de las gestiones adelantadas por la Agencia Distrital de Empleo. Constituye el indicador de resultado más relevante del proceso de intermediación, y se diferencia de la remisión en que implica la concreción de un vínculo laboral verificable. En el año 2025, la ADE registró una tasa promedio de colocación del 34% sobre el total de personas remitidas.[15]

[14] Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE. (2024). Marco institucional de la Agencia Distrital de Empleo.

[15] Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE. (2025). Reporte de atenciones Agencia Distrital de Empleo, corte 31 de diciembre de 2025.

Intermediación ***Intermediación laboral***	Es el proceso mediante el cual la Agencia Distrital de Empleo actúa como puente entre las personas que buscan empleo y las empresas que requieren talento, facilitando la conexión, evaluación y vinculación de candidatos de acuerdo con las necesidades del mercado laboral. Se operativiza mediante las remisiones a vacantes de trabajo, mediante el rol de los/as intermediadores/as de la Agencia.
Matching ***Emparejamiento laboral***	Proceso mediante el cual se establece la correspondencia entre el perfil de un buscador de empleo (competencias, habilidades, experiencia, intereses y características psicológicas) y los requerimientos específicos de una vacante disponible. Un mayor nivel de matching implica una mayor probabilidad de vinculación exitosa y sostenible en el tiempo. En el contexto de la ADE, el uso de pruebas psicotécnicas contribuye directamente a mejorar la calidad del emparejamiento, reduciendo sesgos subjetivos y fundamentando las decisiones de remisión en evidencia objetiva.
Perfilamiento ***Perfilamiento de candidatos***	Proceso sistematizado de recopilación, análisis y valoración de información sobre un buscador de empleo, con el propósito de establecer su perfil integral (competencias técnicas, habilidades blandas, rasgos de personalidad, intereses profesionales, nivel educativo y experiencia laboral). En el modelo actual de la ADE, el perfilamiento se basa principalmente en la información declarativa consignada en la hoja de vida. Con la implementación de pruebas psicotécnicas estandarizadas, se transita hacia un modelo de perfilamiento basado en evidencia objetiva, que permite identificar con mayor precisión las brechas entre el perfil del candidato y las exigencias del cargo.[16]
Pruebas aplicadas	Proceso mediante el cual un candidato buscador de empleo accede, responde y finaliza las pruebas psicotécnicas a través de la plataforma digital habilitada por el contratista, mediante un enlace personalizado y de uso único. Cada aplicación corresponde a una persona única y genera un informe individual automatizado con los resultados obtenidos por módulo. Para efectos del presente contrato, una (1) aplicación equivale a la presentación completa de la prueba psicotécnica integrada y

[16] Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UASPE. (2022). Lineamientos para la prestación del servicio público de empleo y la intermediación laboral con enfoque diferencial. Bogotá.

	asignada al candidato, independientemente del número de módulos que la compongan. En ningún caso se contabilizará como dos (2) aplicaciones la presentación de módulos distintos de una misma prueba psicotécnica por un mismo candidato.
Vinculación ***Vinculación laboral***	Acto jurídico y administrativo mediante el cual se formaliza la relación de trabajo entre un empleador y una o un trabajador, generando derechos y obligaciones recíprocos en el marco del ordenamiento jurídico laboral colombiano. En el contexto de la intermediación laboral pública, la vinculación constituye el resultado final esperado del proceso que comprende la inscripción, orientación, formación, perfilamiento y remisión del buscador de empleo. La vinculación formal al mercado laboral es el indicador de impacto central de la Agencia Distrital de Empleo y del Servicio Público de Empleo en Colombia.

Tabla 6. Glosario

Nota: *Las definiciones contenidas en el presente glosario tienen carácter técnico y contextual, y deben interpretarse en concordancia con los lineamientos del Servicio Público de Empleo (SPE), la normativa laboral colombiana vigente.*

ANEXO 2. Cifras de atenciones

Tabla 7. CIFRAS RUTA EMPLEABILIDAD VIGENCIAS 2020 A 2026 - PLAN DE GOBIERNO

VIGENCIA	INSCRITO	ORIENTADO	FORMADO BT	REMITIDO	COLOCADO	EMPRESAS	VACANTES
VIGENCIA 2022	39,838	11,374	7,319	69,643	7,094	791	3,361
VIGENCIA 2023	51,236	15,938	12,189	137,211	14,621	612	3,609
VIGENCIA 2024	48,561	28,022	25,004	151,026	21,213	969	3,403
VIGENCIA 2025	58,313	46,212	42,246	183,061	33,386	627	4,691

Fuente: Subdirección de Empleo y Formación - Bodega de Datos corte 28 de febrero de 2026

Tabla 8. Cifras sistema SISE de atención de la Agencia Distrital de Empleo vigencia 2025

TIPO ATENCIÓN	ATENCIONES	PERSONAS ÚNICAS	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	INTERSEXUAL
REGISTRADO	58.313	58.143	28.368	49%	29.739	36
ORIENTADO	46.212	43.224	*23.35*	*54%*	*19.865*	*9*
FORMADO	42.246	35.092	18.328	52%	16.759	5
REMITIDO	183.061	86.290	*45.253*	*52%*	*41.023*	*14*
COLOCADO	33.386	29.409	15.282	52%	14.122	5
Total general	363.218	252.158	130.581	52%	121.508	69

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo - SISE vigencia 2025 corte 31 de diciembre

Tabla 9. Vacantes y puestos de trabajo por nivel educativo años 2024 y 2025 periodo de enero a diciembre

NIVEL EDUCATIVO	AÑO 2024		AÑO 2025	
	CARGOS (VACANTES)	PUESTOS DE TRABAJO	CARGOS (VACANTES)	PUESTOS DE TRABAJO
PREESCOLAR	3	61	1	50
BÁSICA PRIMARIA(1-5)	282	5.709	294	10.481
BÁSICA SECUNDARIA(6-9)	223	3.681	201	3.125
MEDIA(10-13)	1.517	32.862	1.959	55.769
TÉCNICA LABORAL	372	2.554	621	4.659
TÉCNICA PROFESIONAL	210	1.789	202	1.93
TECNOLÓGICA	198	611	239	1.816
UNIVERSITARIA	343	959	744	3.914
ESPECIALIZACIÓN	24	69	54	99
MAESTRÍA			3	3

NINGUNO	169	4.923	299	9.462
TOTAL	**3.341**	**53.218**	**4.617**	**91.308**

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo - SISE Reporte Estáticas años 2024 y 2025 corte diciembre
Notas: *Las cifras se generaron a partir de la información de reporte estáticas de SISE, vacantes en estado: Vigente, Publicada, Cerrada por vencimiento. *El dato de mes se tomó a partir de la fecha de publicación de la Vacante

Tabla 10. Asistentes a Mega Ferias de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

FECHA	EVENTO	TOTAL ASISTENTES
27/28 FEBRERO DE 2025	**MEGAFERIA MOVISTAR ARENA**	**13.283**
17 OCTUBRE DE 2025	**MEGAFERIA CORFERIAS**	**10.877**
19 FEBRERO DE 2026	**MEGAFERIA CORFERIAS**	**16.789**
TOTAL		**40.949**

Fuente: Subdirección de Empleo y Formación - Bodega de Datos