



**El futuro
es de todos**

Fondo Colombia en Paz
Alta Consejería para el Posconflicto

**CONSORCIO FCP 2018 ACTUANDO COMO ADMINISTRADOR Y VOCERO DEL PATRIMONIO
AUTÓNOMO FONDO COLOMBIA EN PAZ – PA-FCP**

CONVOCATORIA PUBLICA No. 006 de 2019

**ANEXO No 9
ESTUDIO DEL SECTOR Y ESTUDIO DE MERCADO**

CON EL OBJETO DE:

“Contratar con autonomía técnica y administrativa el suministro, administración y pago de la nómina del personal contratado laboralmente con cargo al Patrimonio Autónomo Fondo Colombia en Paz.”

**MARZO DE 2019
BOGOTÁ D.C.**

ESTUDIO DEL SECTOR Y ESTUDIO DE MERCADOS



1. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD

El Patrimonio Autónomo Fondo Colombia en Paz – PA FCP, fue creado mediante el Decreto 691 del 27 de abril de 2017, como un Patrimonio Autónomo del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, sin estructura administrativa propia, administrado por una o varias sociedades fiduciarias públicas.

De conformidad con el artículo 2 del Decreto Ley 691 de 2017, el objeto del Fondo Colombia en Paz es “ser el principal instrumento para la administración, coordinación, articulación, focalización y ejecución de las diferentes fuentes de recursos para realizar las acciones necesarias para la implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, conforme al Plan Marco de Implementación del mismo y al componente específico para la paz del Plan Plurianual de Inversiones de los Planes Nacionales de Desarrollo previsto en el Acto Legislativo 1 de 2016, así como en el proceso de reincorporación de las FARC-EP a la vida civil y otras acciones de posconflicto. Este fondo tiene como función, además, articular la cooperación internacional y la participación y aportes privados y públicos que se reciben a través de diferentes fuentes”.

Tal como lo establece el CONPES 3850 DEL 2015 el FCP, servirá como eje articulador e instancia principal de coordinación de los esfuerzos de carácter tanto institucional como financieros, que orientan las inversiones para la transición de Colombia hacia una paz sostenible y duradera, y para el fortalecimiento de la capacidad estatal y democrática de los territorios más afectados por el conflicto.

Con fundamento en lo anterior, y considerando que contar con talento humano calificado es imprescindible para el impulso de acciones encaminadas a la implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, se pretende brindar la opción a las Entidades Ejecutoras de contar con personal de nómina contratado por obra o labor con cargo a la subcuenta del Fondo Colombia en Paz que lo solicite. Principalmente para la subcuenta de funcionamiento de acuerdo con la estructura aprobada por el Concejo Directivo del Fondo Colombia en Paz el 21 de septiembre de 2018, y posteriormente por instrucción del Ordenador del Gasto (En comunicado No. OFI18-00125841 / IDM 111720), respecto a las necesidades expresadas por la Dirección Ejecutiva del FCP el 21 de noviembre de 2018 (En comunicado con Rad. No. 20180323462892), en el cual presenta la requisición del personal que sería el equipo de asesores y auxiliares para el debido cumplimiento de las funciones aprobadas por el Consejo Directivo.

Así las cosas, se adelanta el presente proceso de contratación, de acuerdo a condiciones de eficiencia y efectividad para contar con el servicio de suministro de personal, administración y pago de la nómina



correspondiente al personal contratado laboralmente con cargo a los recursos del Patrimonio Autónomo Fondo Colombia en Paz, de tal forma que se garantice:

- Recursos tecnológicos, para asegurar mejores prácticas respecto a manejo de la información.
- Contar con un equipo especializado y actualizado en temas de normatividad laboral que responda a las necesidades particulares de cada Entidad Ejecutora.
- Delegar el manejo de la nómina y administración del personal requerido en la subcuenta correspondiente.
- Garantizar la oportunidad en los pagos de salarios, gastos, prestaciones sociales y entrega de información al trabajador a través de medios electrónicos.

1.1. Objeto

Contratar con autonomía técnica y administrativa el suministro, administración y pago de la nómina del personal contratado laboralmente con cargo al Patrimonio Autónomo Fondo Colombia en Paz.

Teniendo en cuenta los principios de planeación y selección objetiva, el Patrimonio Autónomo Fondo Colombia en Paz PA-FCP, adelantó el análisis del sector donde se podrá evidenciar el estudio del sector relativo al objeto del proceso de contratación.

A continuación, se dará una descripción de la situación macroeconómica del país desde un punto de vista general, luego se procederá a realizar el análisis del sector correspondiente al objeto del proceso:

2. COMPORTAMIENTO ECONÓMICO COLOMBIANO

2.1. Crecimiento de la Economía Colombiana

En el panorama general presentado por el Banco Mundial en fecha 04 de octubre del 2018¹, se muestra la deceleración gradual del crecimiento económico colombiano hasta el 1,8% en 2017, amparado por las políticas macroeconómicas prudentes y las reformas estructurales en los últimos años.

Esta reducción se puede explicar en dos factores principalmente: (i) el efecto rezagado de la caída del petróleo teniendo como consecuencia la disminución de la demanda agregada, y el aumento del IVA teniendo como efecto la reducción del ingreso disponible de los hogares afectando los niveles de confianza y la disposición al gasto y (ii) los efectos de la política monetaria aplicada en el año 2016, forjando por parte del Banco de la República un aumento en la tasa de intervención hasta el 7,75%, generado esto un aumento en el costo de crédito y la desaceleración de las ventas de bienes durables².

¹ <http://www.bancomundial.org/es/country/colombia/overview#1>

² Informe “La Economía Colombiana en 2017”, febrero 6 de 2018, Estudios Económicos Banco DAVIVIENDA



En respuesta a la disminución de los ingresos fiscales petroleros que estuvo alrededor del 3,3% del PIB, el país sufrió un significativo ajuste fiscal no petrolero. Esperando que para el periodo 2019-2020 con un aumento en el consumo privado, la recuperación de las exportaciones no petroleras y con la implementación de la infraestructura 4G, el crecimiento acelere gradualmente en el periodo antes referenciado.

El análisis del crecimiento económico de los dos primeros trimestres del año 2018, mostraron conforme a las cifras del producto interno bruto (PIB) publicadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la economía creció 2,2% en el primer trimestre de 2018 y 2,8% en el segundo, frente a los mismos períodos del año inmediatamente anterior.

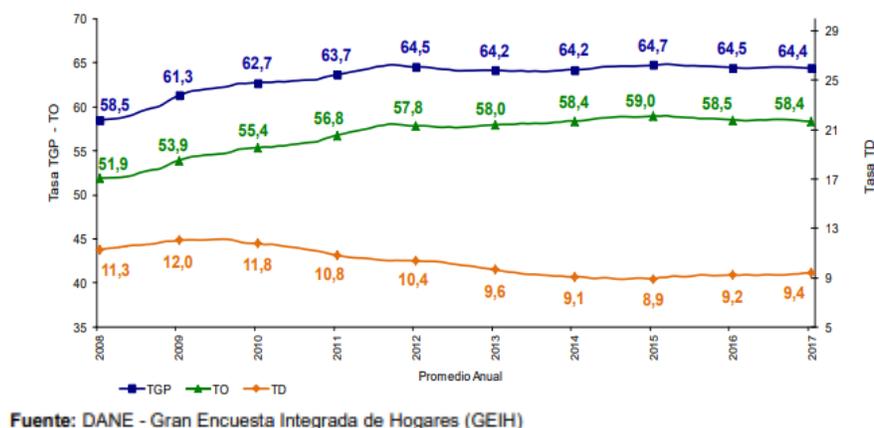
2.2. Inflación

Conforme a las cifras registradas por el DANE la inflación para el 2017 cerro en 4,09%, comparativa con el año 2016 la cual cerro en 5,75%, este descenso se explica fundamentalmente por el comportamiento de los precios de alimentos ya que la buena oferta de alimentos condiciona la inflación de este grupo en niveles bajos.

La recuperación de la actividad económica que se dio en el primer semestre de 2018 se dio en un contexto de inflación baja y estable. La tasa de inflación anual disminuyó desde 4,09% a finales de 2017 a 3,10% en agosto, su nivel más bajo hasta ese momento, situándose así muy cerca de la meta de 3%. Del mismo modo, el promedio de los indicadores de inflación básica cayó desde un nivel de 4,66% en diciembre de 2017 a 3,31% a finales de agosto 2018.

2.3. Mercado Laboral

Gráfico No. 1 Tasa global de participación, ocupación y desempleo (2008-2017)





Para el año 2017 la tasa de desempleo se ubicó en 9,4%, la tasa de ocupación en 58,4% y la tasa global de participación en 64,4%. Se completan 52 periodos de 12 meses móviles consecutivos con tasa de desempleo de un dígito. En el periodo enero – diciembre de 2016 estas tasas se ubicaron en 9,2%, 58,5% y 64,5%, respectivamente.

El efecto de la desaceleración económica en el país se ve reflejado en la tasa de desempleo registrada durante los años 2015, 2016 y 2017 tal y como se muestra en la gráfica No. 1 con un aumento en el indicador de desocupación registrado por el DANE.³

En este contexto se destaca el resultado significativo para el cierre de 2017 que, a pesar de la no favorabilidad del entorno económico, la tasa de desempleo se mantuvo en un dígito. Un punto muy importante que se debe mencionar en el análisis del mercado laboral corresponde a las protestas sindicales durante el 2017, huelgas como la de la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (Acadac) de 51 días, dejaron en claro la inconformidad de los trabajadores con las políticas laborales del país.

En el contexto de una paulatina recuperación de la actividad económica y de una inflación baja y estable, la tasa de desempleo no presentó cambios de importancia durante el primer semestre del año 2018. En el ámbito nacional, para el trimestre móvil mayo-julio la tasa de desempleo se ubicó en 9,5%, levemente superior al registro del mismo trimestre del año anterior (9,3%). Para las principales trece áreas metropolitanas, la tasa de desempleo se redujo ligeramente al pasar de 10,8% a 10,4% entre dichos periodos, mientras que en las zonas rurales se observó un incremento moderado de 4,9% a 5,1%.

Durante el mismo período de 2018, los sectores que más restaron al empleo en el ámbito nacional fueron agricultura, actividades inmobiliarias y transporte. En el caso de las trece áreas, los que registraron mayores contribuciones negativas al empleo fueron las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, construcción y transporte.

3. ANÁLISIS DEL SECTOR

A continuación, se presenta la clasificación con el cuarto nivel de los bienes y servicios que satisfacen la necesidad a contratar:

Tabla 1. Clasificación correspondiente al Código Estándar de Productos y Servicios de naciones Unidas – UNSPSC

Segmento	Familia	Clase	Producto	Clasificación UNSPSC
Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y	Servicios de recursos humanos	Reclutamiento de personal	Servicios de contratación de personal	80111701
			Servicios de comprobación de referencias o antecedentes	80111702
			Servicios de preselección de hojas de vida o currículum vitae	80111703

³ Boletín Técnico, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), diciembre de 2017, DANE



Servicios Administrativos				
Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	Servicios de recursos humanos	Servicios de personal temporal	Asistencia de oficina o administrativa temporal	80111601
			Necesidades de dotación de personal técnico temporal	80111604
			Necesidades de dotación de personal financiero temporal	80111605
			Necesidades de dotación de personal jurídico temporal	80111607
			Administradores temporales de bases de datos o de sistemas de tecnologías de la información	80111609
			Conductores temporales	80111612
			Servicios temporales de ingeniería	80111614
			Personal temporal de servicio al cliente	80111616
			Servicios temporales de recursos humanos	80111620
			Servicios temporales de investigación y desarrollo	80111621

3.1. Aspectos Generales

El talento humano es uno de los factores más importante para el desarrollo de las organizaciones, y en consideración, lo que sugiere una atención especial en los procesos que a esta competen por parte de sus líderes; este hecho, constituye la razón principal en el comportamiento del sector empresarial para optar en muchos casos por la tercerización del proceso de administración de nómina.

La administración de nómina está compuesta por diferentes procesos administrativos que requieren un conocimiento importante de aspectos legales y normativos, cuya omisión consideran repercusiones importantes, esta situación aunado al hecho de que su administración requiere una articulación adecuada de sus componentes sugiere una inversión importante en recursos para una gestión adecuada.

En razón a lo anterior y buscando principalmente optimizar los procesos, reducción de tiempos, costos y esfuerzos que no generan valor agregado al negocio y liberar a las entidades de cargas operativas que no son parte de su objeto social o actividad principal muchas empresas han optado por servicios de tercerización.

El servicio de tercerización es una de las alternativas que ofrece el mercado y actualmente toma cada vez más relevancia, ya que hacer este trabajo directamente, implica para las compañías: tiempo,



dinero, espacios físicos, sistemas, análisis legal, etc., operación que las aleja de sus principales actividades.

Actualmente las empresas requieren maximizar sus procesos tanto operativos como administrativos para desligarse de costos, riesgos y maximizar los procedimientos que permiten mejorar la calidad en el proceso de pago de nómina, es por eso, que con el fin de suplir las necesidades de la operación diaria de las diferentes entidades y con el ánimo de mantener un entorno dinámico para reaccionar ante cambios de mercado, se tercerizan los procesos de recursos humanos y administración de nómina, rol que es asumido por empresas prestadoras de servicios temporales en su mayoría o por empresas prestadoras de servicios de outsourcing.

3.2. Antecedentes históricos sector

El origen de las empresas de servicios temporales se remonta a 1960, funcionando sin una regulación específica, siendo hasta el año 1983 mediante el decreto 1433 de este mismo año cuando se establece su naturaleza y características de la prestación del servicio temporal en Colombia, adquiriendo su estatus legal a través de la Ley 50 de 1990. Con la expedición de los decretos reglamentarios 1707 de julio de 1991, 024 de 1998 y 503 de 1998 se define el alcance de la temporalidad. A partir del año 2006 por medio del decreto 4369 de 2006 se modifica la normatividad en criterios de protección social, laboral, flexibilización del mercado de trabajo y la descentralización de competencias del Ministerio de Salud y protección Social, hoy Ministerio del Trabajo.

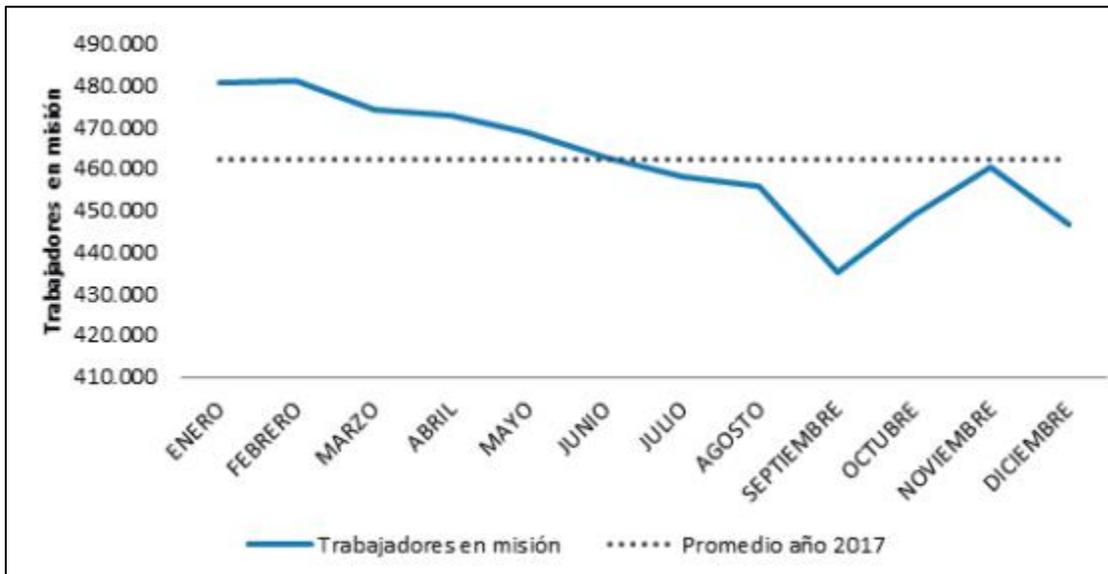
Conforme a la información registrada por la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales ACOSET, las empresas de servicios temporales se vienen consolidado a partir del año 2013 como el único mecanismo previsto por la ley para el suministro de trabajadores en misión a terceros, esto en razón al gran número y variedad de ofertas que se dan en el mercado laboral para la administración del recurso humano.

3.3. Comportamiento del sector

De acuerdo a las cifras presentadas en el informe del sector del servicio temporal elaborado por el Observatorio de Mercado Laboral ACOSET. En el año 2017 se registró un promedio de 462.062 trabajadores en misión, representando un decrecimiento del 6,84% respecto al año 2016. Registrando la mayor concentración en los meses del primer semestre del año, con un promedio de trabajadores en misión de 473.663, para el segundo semestre se registro descenso de 4,83% con el primer semestre, cerrando la vigencia del 2017 con 446.732 trabajadores en misión.



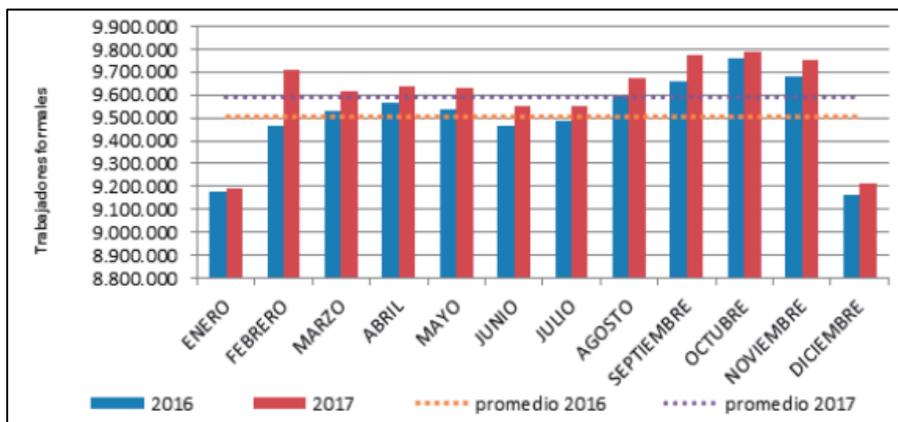
Grafico No. 2 Trabajadores en misión año 2017



Fuente: informe del sector del servicio temporal - Observatorio de Mercado Laboral ACOSET

Respecto a las cifras de trabajadores formales en el año 2017 se presentó un promedio de 9.590.900 trabajadores, con un aumento del 0,9% respecto al año inmediatamente anterior el cual se registró en más de 9.507.300 trabajadores, siendo el mes de febrero el mas representativo respecto al incremento antes mencionado el cual representó un incremento del 2,60% comparado con el mismo periodo del año 2016.

Gráfico No. 3 Trabajadores formales años 2016 - 2017



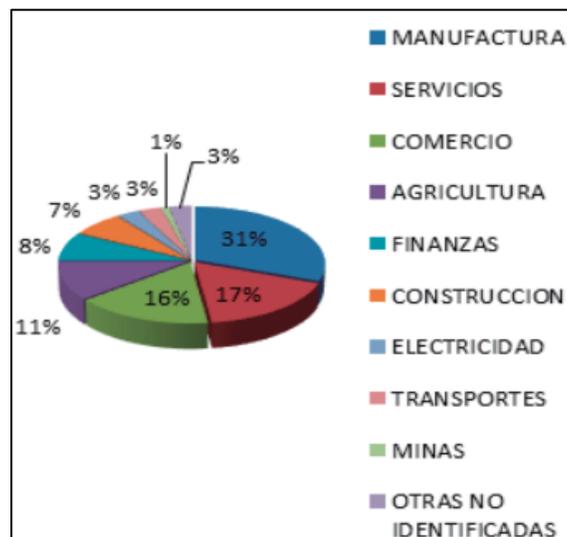
Fuente: informe del sector del servicio temporal - Observatorio de Mercado Laboral

ACOSET



Respecto a la distribución de los trabajadores en misión en los diferentes sectores de la economía del país, se destaca el sector manufacturero el cual con 143.802 trabajadores representó una participación del 31% del promedio del año 2017, seguido del sector de servicios con el 17% y el sector comercio con el 16% siendo estos los tres primeros en nivel de participación.

Gráfico No. 4 Distribución trabajadores en misión



Fuente: informe del sector del servicio temporal - Observatorio de Mercado Laboral ACOSSET

4. ESTUDIO DE MERCADO

En el presente estudio de mercados se invitaron a cotizar diferentes empresas con la intención analizar el comportamiento del mercado, encontrar la mejor alternativa de servicios vs precio disponible, y cubrir las características mínimas y técnicas solicitadas por este proceso para satisfacer adecuadamente las necesidades del Patrimonio Autónomo Fondo Colombia en Paz, con:

- ✓ Contratación de Personal
- ✓ Exámenes médicos (ingreso y salida).
- ✓ Estudio de seguridad y visita domiciliaria cuando sea requerido.
- ✓ Elaboración de la carpeta de ingreso y gestión de archivo de nómina (Historia Laboral).
- ✓ Liquidación de nómina.
- ✓ Pago de nómina, seguridad social y recobro de incapacidades.
- ✓ Emisión de documentos: soportes pago, certificaciones, informes según se requieran.
- ✓ Administración y control de novedades.
- ✓ Sistematización del proceso de nómina mediante el uso de un software especializado.

Cada una de las propuestas de servicio solicitadas presento en su oferta diferentes alternativas respecto al servicio requerido, de las cuales se extrajeron las siguientes para por comparar las propuestas:



- ✓ Contratación de Personal, exámenes médicos (ingreso y salida) y estudio de seguridad cuando sea requerido.
- ✓ Elaboración de la carpeta de ingreso y gestión de archivo de nómina (Historia Laboral).
- ✓ Liquidación de nómina.
- ✓ Pago de nómina, seguridad social y recobro de incapacidades.
- ✓ Emisión de documentos: soporte de la validación y pago.
- ✓ Tramite de recobro de incapacidades
- ✓ Administración de novedades
- ✓ Sistematización del proceso de nómina mediante el uso de un software especializado.
- ✓ Generación de informes.
- ✓ Asignación de un ejecutivo presencial o telefónico, quien atiende los requerimientos del FCP.
- ✓ Reclutamiento, Selección Especializada
- ✓ Referenciación y Validación de Hoja de Vida y Documentos
- ✓ Entrevista Estructurada y Generación de Informe de Perfil
- ✓ Estudio de seguridad
- ✓ Visita domiciliaria
- ✓ Planes de Bienestar y Capacitación
- ✓ Acompañamiento HSE En Plan Básico Salud Ocupacional
- ✓ Soporte y Acompañamiento Legal sobre el Personal
- ✓ Carnetización.
- ✓ Manejo de incentivos.

Se extendió la invitación para cotizar a doce (12) empresas, de las cuales presentaron cotización siete (7), como se muestra en la tabla a continuación:

CONCEPTO	PEC	SUMITEMP	NASES	SERO	GSH	ALFA INGENIEROS	T&S TEMSERVICE
NOMBRE DE LA COMPAÑÍA	PERSONAL EFICIENTE Y COMPETENTE Y CIA. S.A.S.	SUMINISTRAMOS RECURSOS HUMANOS TEMPORALES SUMITEMP SAS.	NASES SERVICIOS DE TALENTO HUMANO	SERO S.A.S	GRUPO SOLICIONES HORIZONTE	ALFA INGENIEROS S.A.S	T&S TEMSERVICE SAS
DIRECCION	Carrera7 No. 67-02	Calle 37 # 17-21	Cra. 11A No. 69 – 34	Cra. 45 A #93-86	Calle 59 No. 13 – 33 Pasaje Galvis Of. 304	CLL 86 A # 13-42 ofc. 302	Cra 20 # 37 - 33
TELEFONOS	Tel: 212 69 25 - 310 16 99, Cel: 320 496 50 86	3204020	5953370 ext. 131	7424979	2120777	3114943631 - 3132084728	3112299952 - 3200066 ext. 198
CORREO	servicioalcliente@pecy.com	jmedina@sumitemp.com	german.garciap@nases.com.co	sbd@sero.com.co	d.moreno@gsh.com.co	jnieto@alfaingenieros.com www.alfaingenieros.com	ejecutivocomercial1@temservice.com.co



Posteriormente como resultado del análisis de las propuestas recibidas, se identifica en el mercado que los oferentes del servicio de administración de nómina ofertan dos tipos de servicios: servicio de temporalidad y el servicio de outsourcing.

De acuerdo con el mercado el Outsourcing o tercerización del proceso de nómina consiste en delegar a otra empresa la ejecución de una serie de actividades propios de la compañía, siendo capaz de fraccionar la administración en procesos y prestar servicios especializados de cualquiera de ellos

Por otro lado, está el Servicio de Temporalidad, que consiste en el manejo integral de la nómina, sin delegar la responsabilidad del personal que continua a cargo del Contratante del servicio. Esta última, a diferencia del Outsourcing, abarca servicios complementarios a la administración de nómina, lo que también incluye disparar el pago de la nómina, la cual no es propia del servicio de Outsourcing.

Otra particularidad del servicio de Outsourcing en cuanto al contenido económico de la propuesta se refiere a la tarifa administrativa en cuanto a que, su comisión, es un valor fijo mensual, diferente al servicio de temporalidad cuyo cobro es un porcentaje (%) del valor total de la nómina, de manera que de las empresas Alfa Ingenieros y GHS no serán consideradas, dado que su propuesta corresponde al servicio de Outsourcing de nómina y dicho servicio satisface la necesidad del P.A. FCP.

Para determinar el valor real del servicio de administración de nómina se ha simulado el cálculo del valor de la nómina para un periodo, en la tabla a continuación:

Detalle de la necesidad de personal:

Tabla No. 1: Tabla salarial nómina 2019

CARGO	SALARIO MENSUAL 2019	NO. PERSONAS	VALOR TOTAL SALARIO 2019
Auxiliar 4	\$ 1.558.242	1	\$ 1.558.242
Auxiliar 5	\$ 1.845.445	4	\$ 7.381.782
Directivo 1	\$ 7.180.708	1	\$ 7.180.708
Directivo 3	\$ 8.889.438	2	\$ 17.778.876
Directivo 4	\$ 11.435.826	2	\$ 22.871.653
Directivo 5	\$ 13.316.093	3	\$ 39.948.279
Directivo 8	\$ 19.060.843	1	\$ 19.060.843
Profesional 3	\$ 3.634.252	1	\$ 3.634.252
Profesional 5	\$ 4.739.312	4	\$ 18.957.249
Profesional 6	\$ 4.809.741	5	\$ 24.048.704
Profesional 9	\$ 5.974.311	10	\$ 59.743.108
Técnico 3	\$ 2.449.443	10	\$ 24.494.426
Técnico 4	\$ 2.614.197	1	\$ 2.614.197
Proyección de variación nómina			\$ 36.886.516
Total			\$ 292.198.687



El valor mensual calculado de los salarios, para efectos del presente estudio de mercado será de \$292.198.687,00 M/Cte. El cual incluye el valor del salario y una bolsa de recursos proyectando cambios en la nómina y gastos ocasionados por concepto de exámenes médicos, estudio de seguridad y visita domiciliaria, del cual se tendrá en cuenta el incremento generado por la carga prestacional para el periodo comprendido entre mayo de 2019 y enero de 2020, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla No. 2: Proyección Salarios más Carga Prestacional de mayo de 2019 a enero de 2020:

CARGO	SALARIO 2019 + PRESTACIONES	NO. PERSONAS	TOTAL, SALARIOS 2019 + PRESTACIONES	VALOR TOTAL NOMINA MAYO 2019 – ENERO 2020
Auxiliar 4	\$ 2.162.372	1	\$ 2.162.372	\$ 19.461.351
Auxiliar 5	\$ 2.560.925	4	\$ 10.243.699	\$ 92.193.290
Directivo 1	\$ 9.964.668	1	\$ 9.964.668	\$ 89.682.015
Directivo 3	\$ 13.554.615	2	\$ 27.109.230	\$ 243.983.066
Directivo 4	\$ 17.437.348	2	\$ 34.874.696	\$ 313.872.264
Directivo 5	\$ 20.304.379	3	\$ 60.913.136	\$ 548.218.223
Directivo 8	\$ 29.063.973	1	\$ 29.063.973	\$ 261.575.758
Profesional 1	\$ 4.223.952	1	\$ 4.223.952	\$ 38.015.572
Profesional 3	\$ 5.043.252	1	\$ 5.043.252	\$ 45.389.268
Profesional 5	\$ 6.576.744	4	\$ 26.306.974	\$ 236.762.770
Profesional 6	\$ 6.674.477	5	\$ 33.372.387	\$ 300.351.483
Profesional 9	\$ 8.290.551	10	\$ 82.905.511	\$ 746.149.601
Técnico 3	\$ 3.399.092	10	\$ 33.990.916	\$ 305.918.240
Técnico 4	\$ 3.627.722	1	\$ 3.627.722	\$ 32.649.495
Proyección de variación nómina				\$ 801.922.916
Total				\$ 4.076.145.310

Teniendo en cuenta lo anterior, se procede a comparar las características contenidas en las ofertas correspondientes al servicio de temporalidad, así:



Tabla No. 3: Comparativo Cotizaciones Servicio de Temporalidad.

CONCEPTO O SERVICIOS	PEC	SUMITEMP	NASES	SERO	T&M TEMSERVICE SAS
Aspectos Económicos					
Porcentaje (%) AIU	4%	6%	9%	10%	8%
Valor de la Tarifa Administrativa	\$ 18.116.201	\$ 27.174.302	\$ 40.761.453	\$ 45.290.503	\$ 36.232.403
Exámenes médicos (ingreso y salida)	Incluido	\$ 42.329	Incluido	\$ 176.001	\$ 44.982
Estudio de seguridad	\$ 150.000	\$ 67.485	Incluido	\$ 130.000	\$ 267.393
Visita Domiciliaria	\$ 150.000	\$ 82.622	Incluido	\$ 110.000	\$ 107.457
Total	\$ 18.458.531	\$ 27.366.738	\$ 40.761.453	\$ 45.706.504	\$ 36.652.235
Condiciones Comerciales					
Plazo de pago	A convenir	10 días	15 días	A convenir	15 días
Servicios Requeridos					
Carpeta de ingreso y gestión de archivo (Historia Laboral)	Incluido	Incluido	Incluido	Incluido	Incluido
Administración de novedades y sistematización del proceso con Software (Reporte de novedades, vacaciones, ausentismo, medicina prepagada, AFC, embargos)	Incluido	Incluido	Incluido	Incluido	Incluido
Liquidación de nómina (Calculo de la Retención)	Incluido	Incluido	Incluido	Incluido	Incluido
Entrega de archivo para validación y pago de nómina seguridad social, recobro de incapacidades y emisión de comprobantes de nómina	Incluido	Incluido	Incluido	Incluido	Incluido
Diligenciamiento de los formatos de aportes voluntarios y AFC	Incluido	Incluido	Incluido *	Incluido *	Incluido
Liquidación mensual de prestaciones sociales y cargue de planilla a el operador	Incluido	Incluido	Incluido	Incluido	Incluido



Generación de reportes	Incluido	Incluido	Incluido	Incluido	Incluido
Reclutamiento, Selección Especializada	Incluido	Incluido	Incluido	Incluido	Incluido
Contratación de personal	Incluido	Incluido	Incluido	Incluido	Incluido
Referenciación y Validación de Hoja de Vida y Documentos		Incluido	Incluido	Incluido	Incluido
Entrevista Estructurada y Generación de Informe de Perfil	-	-	Incluido	Incluido	Incluido
Exámenes médicos	Incluido	Incluido (Solo Ingreso)	Incluido (Solo Ingreso)	-	-
Estudio de seguridad	-	-	Incluido	-	-
Visita domiciliaria	-	-	Incluido	-	-
Acompañamiento HSE En Plan Básico Salud Ocupacional	Incluido	-	Incluido	Incluido	Incluido
Soporte y Acompañamiento Legal sobre el Personal	Incluido	-	-	-	Incluido
Planes de Bienestar y Capacitación	Incluido	-	Incluido	-	Incluido
	-	-	Incluido	-	-

*Servicio incluido, La propuesta no lo especifica textualmente en la cotización.

Fuente: De elaboración propia.

De acuerdo con el cuadro anterior hay los aspectos económicos para el servicio objeto del presente estudio son el cobro de la tarifa administrativa o AIU: según se presenta se puede identificar un promedio de mercado del 7% y los cobros adicionales: Entre los que se encuentran los exámenes médicos, estudios de seguridad y visita domiciliaria, que además según encontró en el mercado, dos de 5 oferentes no lo incluyen dentro del % de AIU.



5. VALOR ESTIMADO PRESUPUESTO DEL PROCESO.

Conforme estudio de mercado y el valor de los salarios con carga prestacional en la **Tabla No. 2:** “Proyección Salarios más Carga Prestacional” y el 7% promedio arrojado en el punto anterior el presupuesto estimado para el presente proceso es hasta por la suma de **CUATRO MIL SETENTA Y SEIS MILLONES CIENTO CUARENTA Y CINCO MIL TRECIENTOS DIEZ PESOS M/CTE. (\$4.076.145.310).**

6. ANÁLISIS INDICADORES FINANCIEROS

En función de la naturaleza, valor y objeto del presente proceso y aunado al estudio efectuada sobre procesos históricos similares en el mercado, se determina que los siguientes indicadores financieros dan cuenta de una salud financiera óptima para los posibles oferentes:

1. Capital de Trabajo
2. Índice de Liquidez
3. Nivel de Endeudamiento
4. Razón de Cobertura de Intereses
5. Rentabilidad del Patrimonio
6. Rentabilidad del Activo

Para la determinación de los criterios mínimos habilitantes para cada uno de estos indicadores, se toman las siguientes fuentes de información:

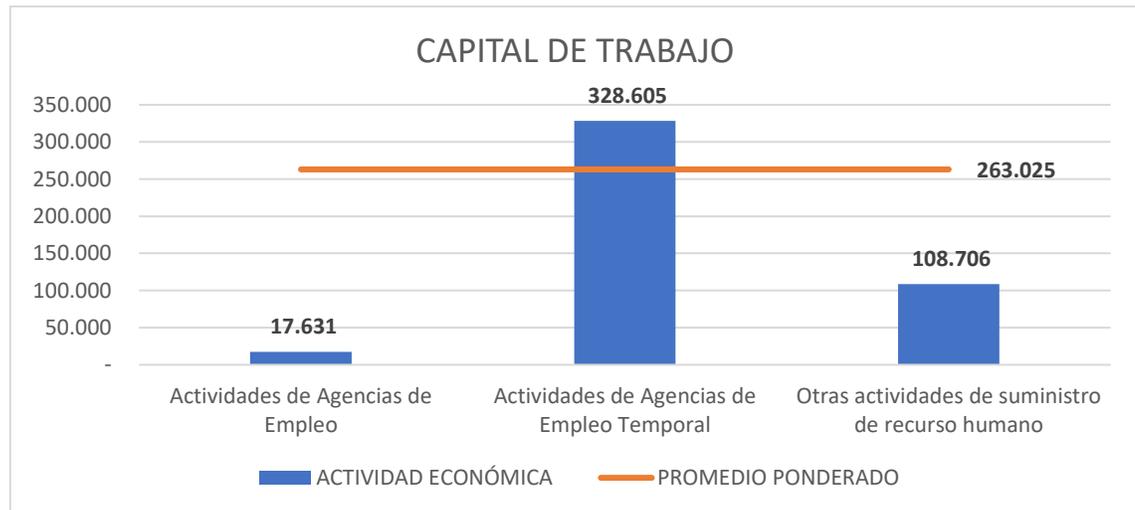
- a) Base de datos del Portal de Información Empresarial- Reportes bajo NIIF de la Superintendencia de Sociedades correspondiente a la vigencia 2017, así:
 - Macro Sector: Servicios
 - Sector Económico: Actividades de Empleo – 145 Sociedades
 - Actividades Económicas:
 - N7810 - Actividades de Agencias de Empleo – 3 Sociedades
 - N7820 - Actividades de Agencias de Empleo Temporal – 103 Sociedades
 - N7830 - Otras actividades de suministro de recurso humano – 39 Sociedades.
- b) Procesos históricos con objeto similar registrados en el SECOP.

Dado el estudio y análisis de las fuentes de información enunciadas, se establece los siguientes resultados para los respectivos indicadores:

1. CAPITAL DE TRABAJO



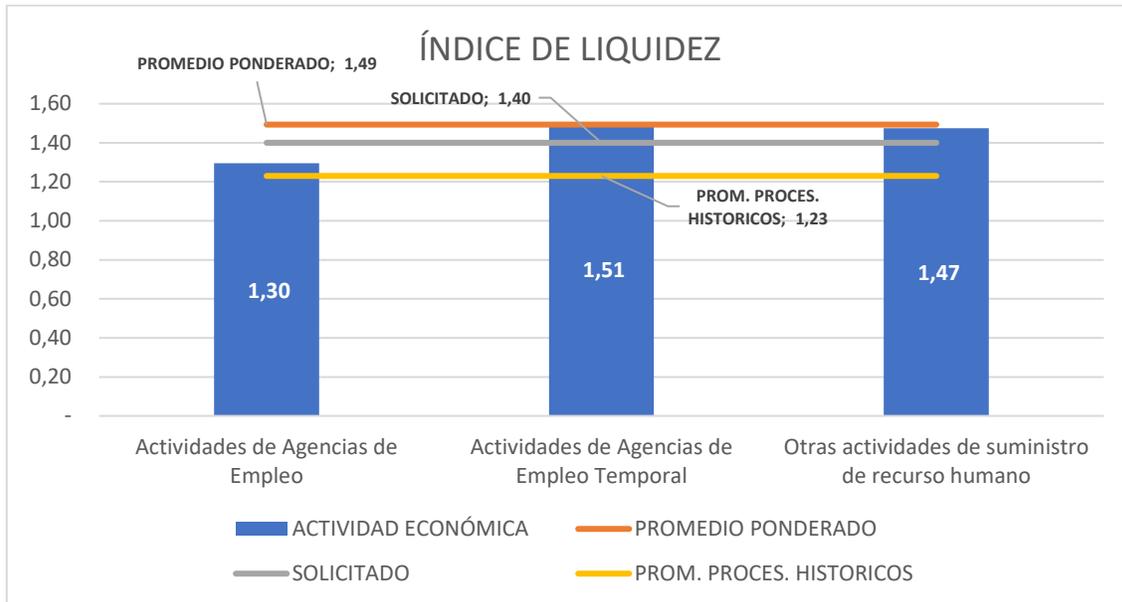
Se requiere un valor igual o superior al 20% del valor total del presupuesto del proceso. Lo anterior en concordancia con la naturaleza, valor y objeto del proceso aunado a los resultados que arroja el sector, en donde el promedio ponderado para las 145 sociedades asciende a un capital de trabajo de 263.025 millones de pesos con una media por sociedad de 1.814 millones de pesos.



Cifras en millones de pesos

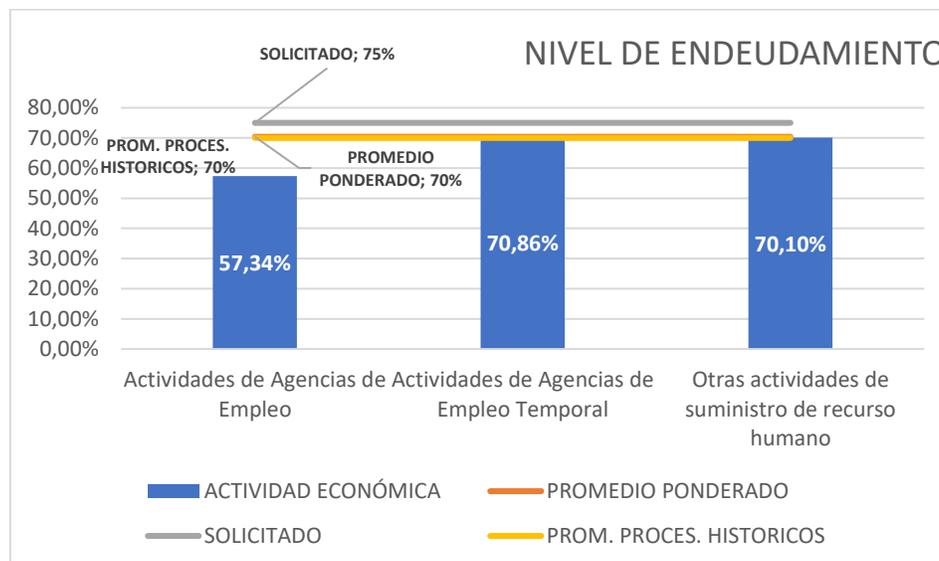
2. ÍNDICE DE LIQUIDEZ

Se establece en un mínimo de 1.40 conforme a las cifras que arroja el sector, en donde se obtiene un promedio ponderado de 1.49 para las 145 sociedades analizadas, asociado a los valores promediados en los procesos históricos consultados. Lo anterior en pro de la pluralidad de oferentes con óptima salud financiera.



3. NIVEL DE ENDEUDAMIENTO

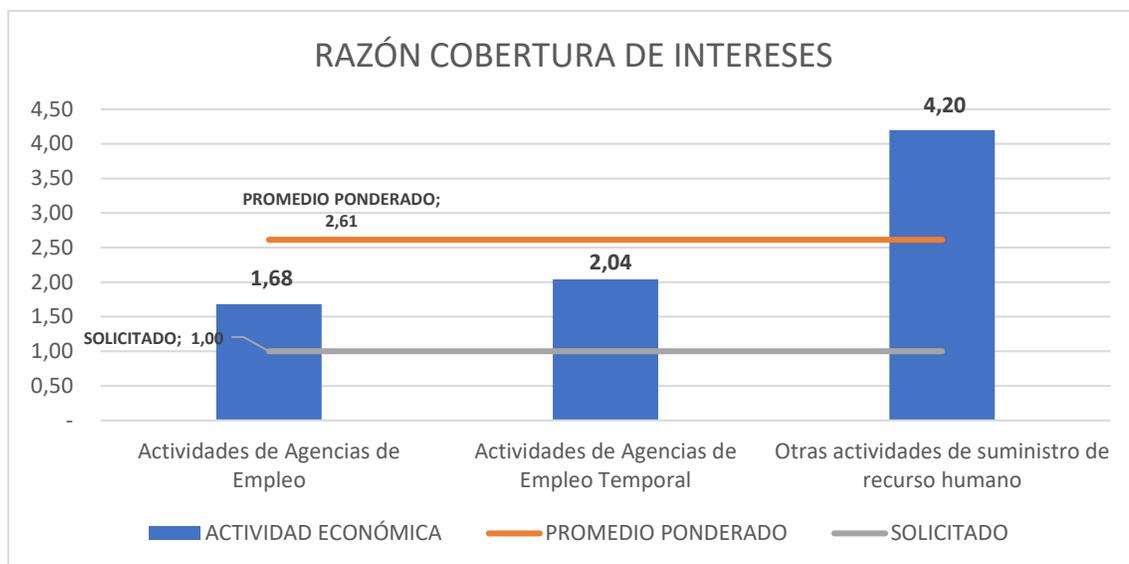
Se establece un máximo de nivel de endeudamiento del 75%, de conformidad con los datos arrojados en el estudio del sector y de los procesos históricos consultados, los cuales arrojan un promedio ponderado y simple respectivamente del 70%. Lo anterior en pro de la pluralidad de oferentes con salud financiera.





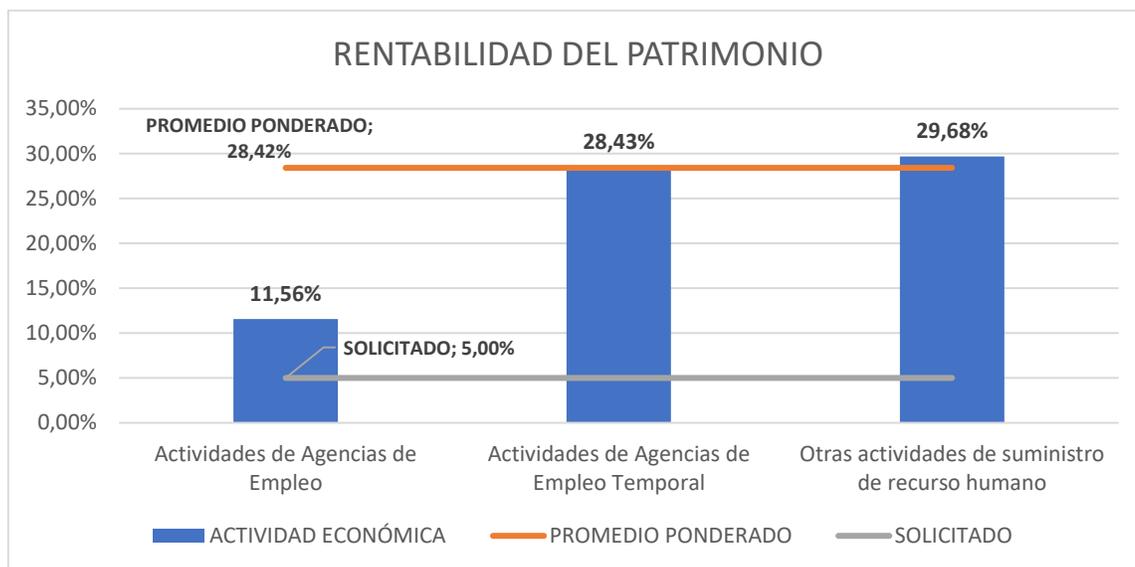
4. RAZÓN DE COBERTURA DE INTERESES

Se establece un mínimo de 1, en función de que existe una gran dispersión en los datos y que el estudio del sector arroja un promedio ponderado del 2.61. Por lo anterior se tuvo en cuenta valores mínimos y ajustado al objeto contractual.



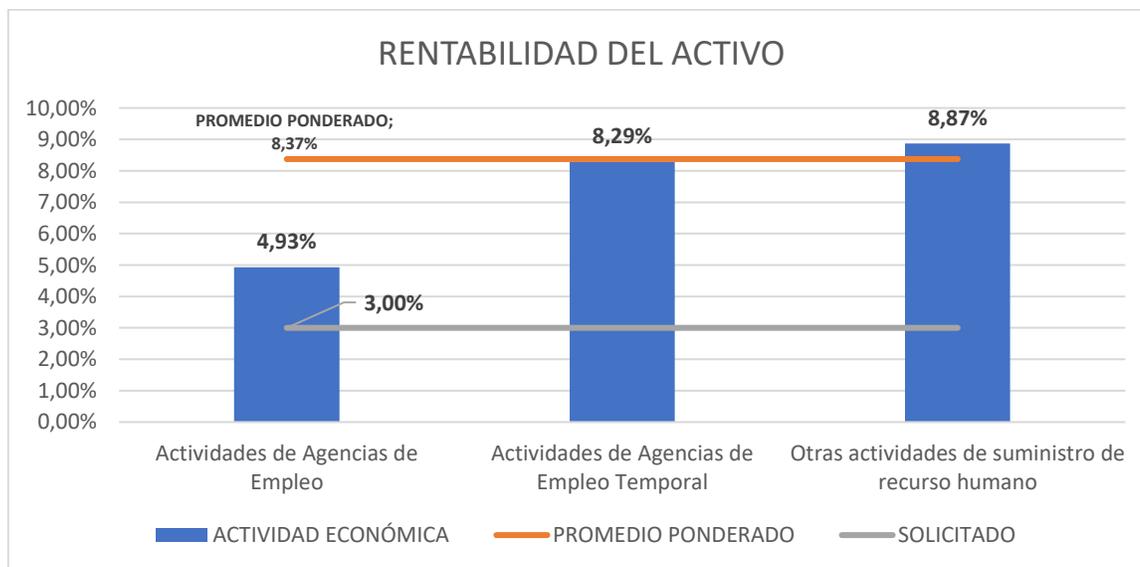
5. RENTABILIDAD DEL PATRIMONIO

Se establece en mínimo 5%. El estudio del sector arroja un promedio ponderado del 28.42%. Sin embargo, se debe tener en cuenta que existe una gran dispersión de los datos y que los estándares en el mercado contemplan cifras más ajustadas, inclusive en función de rentabilidades libres de riesgo.



6. RENTABILIDAD DEL ACTIVO

Se establece en mínimo 3%. Sin perjuicio de que el sector arroja un promedio ponderado del 8.37%, debe ajustarse en la medida en que existen valores mínimos promediados al 4%. Lo anterior en pro de la pluralidad de oferentes con óptima salud financiera.





Conforme con lo anterior y con el fin de propender por una pluralidad de oferentes que cumplan con un nivel óptimo de salud financiera, se establecen como requisito habilitante los siguientes indicadores financieros:

INDICADOR	FORMULA	REQUISITO
Capital de trabajo	Activo corriente – pasivo corriente	Superior o igual al 20% del valor del presupuesto del proceso
Índice de liquidez	Activo Corriente / Pasivo Corriente	Igual o superior a 1.4
Nivel de Endeudamiento	Pasivo total / Activo Total	Menor o igual al 75%
Razón de Cobertura de Intereses	Utilidad Operacionales / Gastos por Intereses	Igual o superior a 1
Rentabilidad del Patrimonio	Utilidad Operacional / Patrimonio	Igual o superior a 5%
Rentabilidad del Activo	Utilidad Operacional / Activo Total	Igual o superior a 3%

NOTA 1: Cuando el pasivo corriente es cero (0), el indicador de liquidez se registra como “indeterminado”. Tal circunstancia obedece a que, matemáticamente, la división de cualquier número superior a cero entre cero tiene tendencia a infinito (∞), pero al existir activo corriente, el proponente que tenga tal situación cumple con el indicador porque supera cualquier suma positiva que se haya fijado como tal.