ESTUDIO DEL SECTOR PARA SELECCIÓN DE PÚBLICA

TIPO	PRESTACION DE SERVICIOS DE EMPLEO TEMPORAL
MODALIDAD DE SELECCIÓN	SELECCIÓN ABREVIADA MENOR CUANTIA
PRESUPUESTO OFICIAL	TRESCIENTOS TRECE MILLONES QUINIENTOS UN MIL SEISCIENTOS VEINTIDOS PESOS CON CINCUENTA CENTAVOS ($313.501.622,50) M/CTE.
OBJETO	PRESTACION DE SERVICIOS DE EMPLEO TEMPORAL PARA EL MANEJO DE LA ATENCIÓN A LA EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DEL CORONAVIRUS COVID-19.
DEPENDENCIA	SECRETARIA DE SALUD MUNICIPAL

A través del presente documento nos permitimos documentar el ANALISIS DEL SECTOR ECONOMICO Y DE LOS OFERENTES, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015, que establece que le corresponde a la Entidad efectuar el análisis económico del sector de servicios al cual pertenece la necesidad que se pretende satisfacer.

En atención a ello procedemos a continuación a analizar tres áreas fundamentales a saber: a) Análisis del mercado; b) Análisis de la demanda; e) Análisis de la oferta.

ANALISIS DEL SECTOR MERCADO:

ASPECTOS GENERALES

Las empresas de servicios temporales (EST) son empresas que contrata un tercero, bien sea una persona jurídica o natural, que se denomina usuario, para que le colaboren temporalmente en el desarrollo de sus actividades misionales y como se trata de este proceso de una actividad extraordinaria como es la realización de acciones que debe de realizar los ente territoriales para el proceso de identificación, diagnóstico y contención del COVID19, indica que se debe de realizar la Investigación epidemiológica de campo (IEC) actividad que, a partir de recursos epidemiológicos, permite identificar nuevos casos, buscar contactos y cortar cadenas de transmisión, por lo cual este tipo de investigación demanda una respuesta inmediata y oportuna para la población.

Las E.S.T. se agremiaron a través de **ACOSET,** que es la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales, donde las principales empresas de servicios temporales se agruparon con el fin de proteger los intereses del sector, representándolas ante los diferentes estamentos públicos y privados, fomentando el desarrollo de las mismas, cuyo fundamento es la generación permanente de empleo, la continua capacitación y el crecimiento del sector a nivel nacional.

Durante los últimos diez años, la globalización ha implicado la búsqueda de formas más flexibles de trabajo: por las empresas, tratando de minimizar los riesgos y adaptarse rápidamente a las tendencias económicas, los gobiernos, que desean reducir al gasto público, y por los empleados, buscando más flexibilidad y facilidad de acceso al empleo.

Según las estadísticas de ACOSET (Asociación Colombiana de Servicios Temporales), en el año 2009, 1.125.710, personas dejaron sus hojas de vida en las EST y de esa cifra fueron contratadas 834.469 personas para laborar o sea el 74% de quienes aplicaron por estas empresas, con la posibilidad de vincularse directamente con la empresa al demostrar sus capacidades en el cargo asignado.

En el sector empresarial se considera importante la existencia de esta clase de empresas, para favorecer la agilidad y eficiencia en los procesos productivos actuales. Su argumento principal es que el servicio ofrecido por estas EST, a diferencia de otras formas de intermediación laboral, permite cubrir necesidades específicas de producción sin tener que ampliarse la nómina laboral, además de disminuir costos y aumentar la productividad en algún grado.

En Colombia y en el mundo, los contratos temporales son instrumentos de inserción laboral, ya que facilitan al empleador la adecuación de la nómina a las necesidades del momento y permiten "*medir las competencias laborales*" de los trabajadores durante un tiempo prudencial, antes de vincularlos permanentemente. Así mismo, contribuyen a la flexibilización laboral por cuanto el trabajo temporal facilita a los trabajadores el cambio de ocupación, la combinación de estudio trabajo y la dinámica en la movilidad laboral permitiendo a las empresas ser más decididas en los procesos de selección, reclutamiento y colocación de los trabajadores, especialmente, si se tiene en cuenta lo relevante del capital humano en la sociedad de la información y el conocimiento. Según el Ministerio de Trabajo, hay 595 aproximadamente Empresas de Servicios Temporales con licencia de funcionamiento, algunas de ellas se han unido y conformado un gremio que cuenta con ciento veinte de las principales empresas que funcionan en los diferentes puntos de la geografía nacional.

El gremio se ha constituido en factor primordial para la promoción del recurso humano y del empleo contribuyendo de manera significativa al dinamismo y flexibilización del manejo laboral, que ha venido requiriendo una economía cada vez más dinámica en un mundo que se internacionaliza y se globaliza con mayor intensidad y extensión, a medida que los avances tecnológicos y las innovaciones de diversa índole se van imponiendo.

Para el año 2011, 564.390 trabajadores en misión celebraron 1.462.586 contratos laborales, para un promedio de 2.5 contratos por trabajador en el país, cifra que refleja la buena utilización que los empresarios de diferentes sectores económicos están dando a la temporalidad y la consolidación de la actividad por parte de las Empresas de Servicios Temporales. Otro aspecto importante de estas cifras es el interés y la confianza de las empresas usuarias frente al sector y sus incrementos con respecto a los años anteriores, con un crecimiento, si bien moderado, que es ajustado a la dinámica del mercado laboral colombiano, con la implementación de la Ley 1429 de 2010 y el Decreto 2520 de 201 L que sólo autoriza a las EST a realizar intermediación laboral. De acuerdo con la dinámica del sector, se presentó un incremento en los Trabajadores en Misión del 9.8% en el año 2011 frente al 2010. El perfil de la mayoría de los trabajadores es de jóvenes entre 25 y 35 años, con formación técnica y tecnológica. El sector temporal en el año 2011 representó el 7.52% de los trabajadores formales en nuestro país, cifra que está dentro de los estándares mundiales de la contratación mediante el sistema de colaboración temporal prestado por las Empresas de Servicios Temporales.

Al ver la tendencia que tienen hoy en día las empresas en contratar personal en misión para el desarrollo de sus procesos de producción, y también el creciente número de solicitudes de personas que dejan sus hojas de vida en las EST se detecta una oportunidad para ofrecer el servicio, al aprovechar las necesidades de las empresas en cuanto al requerimiento de personal y al emplear a personal capacitado para que desarrollen las actividades asignadas.

Según información suministrada por ACOSET las empresas de servicios los temporales aumentaron sus nóminas entre 10% y 15% para el último año y con eso emplearon cerca de 850.000 personas.

Las empresas de servicios temporales en Colombia han ganado un espacio importante en el país como respuesta efectiva a las necesidades coyunturales que presenta un mundo cada vez más globalizado e internacionalizado, en el que las empresas públicas y privadas requieren de personal para atender sus múltiples actividades por motivos de incrementos de producción, ventas o cualquier tipo de servicio de colaboración, entre otros factores.

ASPECTOS MACROECONÓMICOS DEL SECTOR:

En 2014, la gran rama de actividad de servicios sociales, comunales y personales alcanzó un valor de producto de $79.51 billones de los cuales un 14.05% fue aportado por los servicios sociales y de salud de mercado.

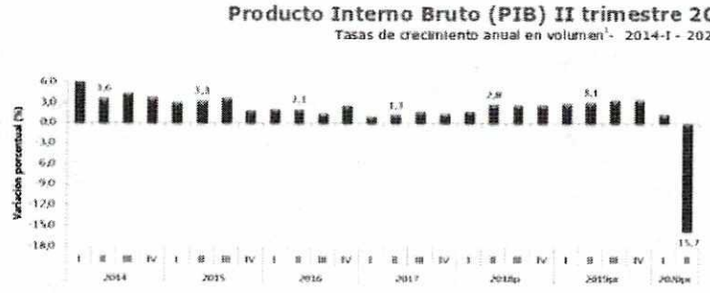
El comportamiento observado en el sector de servicios sociales y de salud de mercado mostró un incremento del producto del 6.4% anual en 2014, frente a una tasa del 5.5% observada en 2013. El comportamiento del sector estuvo por encima de la expansión observada por su gran rama de actividad y de la economía en su conjunto, las cuales crecieron a tasas del5.5% y 4.6% en 2014, respectivamente. En el primer trimestre de 2015 se observa un importante repunte en los ingresos nominales de las actividades de obtención y suministro de personal y de servicios de salud humana. En el primer caso, los ingresos crecieron en un 5.7% durante los primeros tres meses del año frente a igual periodo de 2014, en el caso de los servicios de salud humana privada, el incremento de los ingresos en igual periodo fue del 14.82%.

En lo que respecta a la contratación de personal por parte de las firmas agrupadas en estas dos clases de servicios, en ambos casos se observaron incrementos en el nivel de personal ocupado durante el primer trimestre de 2015. Para el caso de los servicios privados de salud humana el incremento fue de 10.7 4% en el periodo enero a marzo, mientras que para los servicios de obtención y suministro de personal, seguridad y aseo el incremento fue positivo aunque menos significativo con un 2.95% año corrido.

En 2015, la gran rama de actividad de servicios sociales, comunales y personales alcanzó un valor de producto de $79.51 billones de los cuales un 56% correspondió a los servicios de administración pública y defensa, seguridad social de afiliación obligatoria y educación de no mercado; un 14.46% fue aportado por las actividades, de asociaciones, seguido de los servicios sociales y de salud de mercado con 14.05% y la educación de mercado con 11 .2%; las actividades de los hogares privados con servicio doméstico representaron el 4.5% restante.

Grafica 1: Tasa de Crecimiento del PIB servicios sociales y de salud de mercado y el PIB total

En el segundo trimestre de 2020^{pr}, el Producto Interno Bruto, en su serie original, decrece 15,7% respecto al mismo periodo de 2019^{pr}.



Fuente: DANE

[1]Series originales encadenadas de volumen con año de referencia 2015

^{pr}preliminar

^{p}provisional

Ramas de Actividad	2013					2014					2015
	I	II	III	IV	ANUAL	I	II	III	IV	ANUAL	I
Actividades de servicios sociales, comunales y personales	5.0	4.3	3.9	8.8	6.0	7.4	5.4	4.7	4.4	5.5	3.0
Actividades de servicios sociales y de salud de mercado	6.8	6.7	7.5	6.6	6.9	8.5	6.6	4.7	4.6	6.2	4.9
Otras actividades de servicios	1.6	6.6	6.8	6.9	4.9	5.8	3.8	3.6	4.8	4.5	4.7
Servicios sociales y de salud de mercado	6.5	6.8	6.8	7.6	7.4	6.9	5.8	5.2	5.0	5.8	4.9
Actividades de esparcimiento, culturales, deportivas y otras actividades de servicios de mercado y de no mercado	6.8	7.8	6.5	11.8	7.3	9.8	8.6	6.8	6.3	8.0	6.8
Hogares privados con servicio domestico	2.8	2.2	2.8	6.8	2.8	3.2	6.6	6.8	6.7	6.6	6.6
Total PIB	3.8	4.7	6.1	6.0	4.9	6.5	4.1	4.2	3.9	4.6	2.8
Fuente: Dane.											

Ahora bien, a partir de los registros de la Muestra Trimestral de Servicios MTS del DANE es posible describir el comportamiento más reciente de las empresas del sector de servicios personales en dos rubros fundamentales: la generación de ingresos y el personal ocupado. En el primer trimestre de 2015 se observa un importante repunte en los ingresos nominales de las actividades de obtención y suministro de personal y de servicios de salud humana. En el primer caso, los ingresos crecieron en un 5.7% durante los primeros tres meses del año frente a igual periodo de 2014, en el caso de los servicios de salud humana privada, el incremento de los ingresos en igual periodo fue del 14.82%.

Grafica 2: Tasa de crecimiento del PIB servicios sociales y de salud de mercado y el PIB

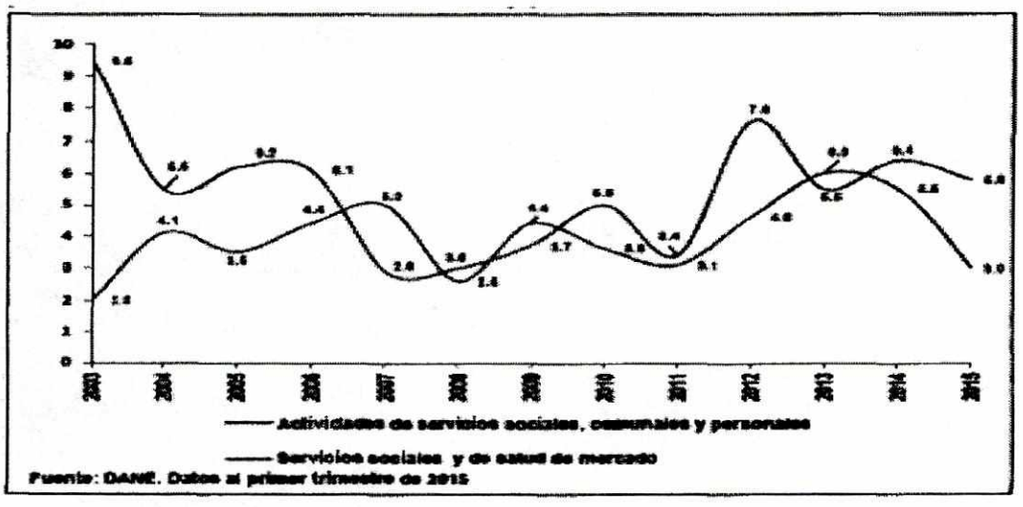
DANE
INFORMACIÓN PARA TODOS

Boletín Técnico
Producto Interno Bruto (PIB)
I Trimestre de 2019

Tabla 11. Actividades profesionales, cientificas y tecnicas[1]
Tasas de crecimiento en volumen[2]
2019pr – Primer trimestre

Actividad económica	Tasas de crecimiento	
	Serie original	Serie corregida de efecto estacional y calendario
	Anual	Trimestral
	2019pr - I / 2018pr - I	2019pr - I / 2018pr - IV
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2,2	8,0
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	3,6	3,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas[1]	**3,0**	**5,7**

Fuente: DANE, Cuentas nacionales
pr preliminar
[1]Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo.
[2]Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015.



Fuente: DANE. Datos al primer trimestre de 2015

En lo que respecta a la contratación de personal por parte de las firmas agrupadas en estas dos clases de servicios, en ambos casos se observaron incrementos en el nivel de personal ocupado durante el primer trimestre de 2015. Para el caso de los servicios privados de salud humana el incremento fue de 10.74% en el periodo enero-marzo, mientras que para los servicios de obtención

y suministro de personal, seguridad y aseo el incremento fue positivo aunque menos significativo con un 2.95% año corrido.

MATRIZ DOFA

En este punto se presentan un conjunto de factores internos y externos que pueden incidir sobre el desempeño económico futuro del sector de servicios personales.

Debilidades:

- ✓ Diseño estructural del sistema de salud colombiano ha creado una gran deuda incobrable por parte de los prestadores de salud que pone en duda su viabilidad financiera futura.
- ✓ EPS se encuentran expuestas a cartera deteriorada que no han podido cobrar al gobierno nacional.

Oportunidades

- ✓ Crecimiento en la necesidad de contratar servicios de personal a través de empresas especializadas.
- ✓ Desarrollo de soluciones de salud privada para turistas a través de portafolios de salud oral y medicina estética.
- ✓ Oferta de servicios de salud complementarios y enfocarse en segmentos de población de mediano ingreso que puede pagar por estos servicios de valor diferencial en la atención.

Fortalezas

- ✓ Algunas firmas del sector se enfocan en la gestión de portafolios de inversión y los servicios de aseguramiento se prestan a través de sus filiales, por lo que cuentan con un sólido respaldo patrimonial.
- ✓ Bajos costos de servicios de salud en comparación con países de Europa y América del Norte hacen llamativo al sector para el desarrollo de servicios de salud humana privada.

Amenazas

- ✓ Sistema judicial ha colapsado la capacidad económica e instalada de los promotores y prestadores de salud, respectivamente.
- ✓ No pago por parte del FOSYGA expone a un conjunto importante de empresas de salud a escenarios de quiebra o intervención por inviabilidad económica.
- ✓ Reforma tributaria incrementaría impuestos de algunas de las sociedades del sector debido a la alta inversión en infraestructura y tecnología especializada.

ASPECTOS TÉCNICOS:

La Secretaria Salud Municipal de Ibagué, requiere la prestación de servicios para el apoyo de la gestión y vigilancia epidemiológica e implementación de la Estrategia PRASS: Pruebas, Rastreo y Aislamiento Selectivo Sostenible y todas sus actividades adyacentes, enfatizando es suministro de personal con las siguientes características:

a. El proponente junto con su propuesta deberá certificar que los perfiles a vincular según el perfil requerido, sean pertenecientes a las áreas de la Salud y/o administrativo, las cuales son consideradas como apoyos complementarios a la salud.

b. El contratista deberá Prestar atención vía telefónica en caso de presentarse novedades del personal misional al servicio de la Secretaria de Salud de Ibagué.

c. Si durante la ejecución del contrato se hace necesario el cambio del equipo de trabajo antes requerido, se reportará oportunamente al supervisor del contrato y se enviarán las hojas de vida con los respectivos soportes de los candidatos seleccionados para el reemplazo e ingreso, los cuales deberán cumplir con las mismas condiciones exigidas para cada cargo.

d. El contratista deberá contar con un equipo de trabajo conformado con diecinueve (19) profesionales de la Salud, los cuales podrán ser: Enfermeros Profesionales, Bacteriólogos, Terapeutas, Odontólogos o Psicólogos; trece (13) Auxiliares de enfermería; Siete (7) Enfermeros Profesionales; tres (3) conductores; tres (3) auditores profesionales en carreras en áreas Salud y/o administrativas Especialistas en Auditoria; dos (2) Auxiliares Administrativos, Un (1) operario de desinfección y un (1) Supervisor el cual deberá ser un Enfermero Profesional para la ciudad de Ibagué y deberá soportarse de la siguiente manera:

- Diecinueve (19) profesionales de la Salud, los cuales podrán estar conformados por Enfermeros Profesionales, Bacteriólogos, Terapeutas, Odontólogos o Psicólogos, con experiencia laboral general de un (1) año en ejercicio de su profesión; para lo cual, deberán aportar hoja de vida, fotocopia de la cédula, certificados laborales, acta de grado y/o diploma y/o tarjeta profesional y/o resolución laboral.

- trece (13) Auxiliares de Enfermería, los cuales deberán tener una formación académica de Técnicos y/o tecnólogos y/o auxiliares de enfermería con experiencia laboral general de seis (6) meses en ejercicio de su profesión y experiencia especifica en vigilancia Epidemiológica, los cuales deberán aportar hoja de vida, fotocopia de la cédula, certificados laborales, acta de grado y/o diploma y/o tarjeta profesional y/o resolución laboral.

- Siete (7) Enfermeros Profesionales, con experiencia laboral general de un (1) año en ejercicio de su profesión y experiencia especifica en vigilancia Epidemiológica, los cuales deberán aportar hoja de vida, fotocopia de la cédula, certificados laborales, acta de grado y/o diploma y/o tarjeta profesional y/o resolución laboral.

- Tres (3) conductores, lo cuales deberán tener formación académica mínima de bachiller, licencia de conducción de categoría C1, C2, o C3 para vehículos de servicio público, con experiencia general de un (1) año en ejercicio de su profesión; para lo cual, deberá aportar hoja de vida, fotocopia de la cédula, fotocopia de la licencia de conducción, validación de la plataforma del RUNT, certificados laborales, acta de grado y/o diploma.

- Tres (3) auditores, los cuales deberán ser profesionales en carreras en áreas de la Salud y/o administrativas y contar con especialización en Auditoria; con experiencia general de dos (2) años en ejercicio de su profesión y experiencia específica en vigilancia epidemiológica y de un (1) año en Auditoria; para los cuales, deberán aportar hoja de vida, fotocopia de la cédula, certificados laborales, actas de grado y/o diplomas y/o tarjeta profesional y/o resolución laboral.

- Dos (2) Auxiliares Administrativos los cuales deberán tener formación académica mínima de bachiller, con experiencia general de seis (6) meses en ejercicio de labores de oficina, para lo cual, deberá aportar hoja de vida, fotocopia de la cédula, certificados laborales, acta de grado y/o diploma.

- Un (1) Operario de desinfección el cual deberá tener formación académica mínima de bachiller, con experiencia general de seis (6) meses en ejercicio de labores de desinfección, para lo cual, deberá aportar hoja de vida, fotocopia de la cédula, certificados laborales, acta de grado y/o diploma.

- Un (1) Supervisor, el cual deberá ser un Enfermero Profesional, con experiencia general de dos (2) años en ejercicio de su profesión y experiencia específica en vigilancia epidemiológica y de un (1) año como jefe de enfermería administrando personal, el cual

deberá aportar hoja de vida, fotocopia de la cédula, certificados laborales, acta de grado y/o diploma y/o tarjeta profesional.

ASPECTOS LEGALES

La ley 1014 de 2006 fomento a la cultura del emprendimiento, la cual tiene por objeto, promover el espíritu emprendedor mediante normas que sientan las bases para una política de estado y un marco jurídico institucional que promuevan el emprendimiento y la creación de empresas, direccionar el desarrollo económico del país impulsando la actividad productiva a través de procesos de creación de empresas, ofrecer apoyo técnico y financiero para estimular la creación de empresas.

Mediante el decreto 4369 de diciembre 4 de 2006, expedido por el ministerio de protección social, el gobierno nacional derogo el decreto 24 de 1998, el cual regulaba las actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales (EST}, ha fijado una nueva reglamentación en torno a las actividades que desarrollan este tipo de entidades, este decreto enfatiza sobre la naturaleza, requisitos, limites, funciones y todas las características para evitar relaciones laborales que perjudiquen a los empleados y a las entidades que reciben los aportes parafiscales.

Los contratos para seleccionar una Empresa de Servicios Temporales, no se encuentran inmersos dentro del grupo de contratos cuya contratación obedece a un procedimiento excepcional a la regla general, por el contrario, para la ejecución del contrato de prestación de servicios el criterio que impera para establecer la modalidad de selección de contratistas se fundamenta en el FACTOR CUANTÍA, motivo por el cual la escogencia de los contratistas se hará por aquellas modalidades o causales que las integran, donde el presupuesto del contrato sea preponderante para su realización. Así las cosas, por regla general la selección de un contratista para seleccionar una empresa de Servicios Temporales deberá tenerse como criterio para la selección del contratista de la cuantía. En el caso de la entidad titular SSM, al no estar incluido en la clase de sujetos de derecho público, que por su naturaleza goza de procedimientos especiales para realizar sus contrataciones, y al no ser la contratación de una empresa de Servicios Temporales uno de aquellos objetos especiales, el presente contrato deberá ser contratado mediante la ejecución de modalidades de selección que tengan como principio general LA CUANTÍA, y cuya determinación, según enseña el literal b) del numeral 2° del artículo 2° de la ley 1150 de 2007, es directamente proporcional al presupuesto del contrato y de la entidad que lo pretende celebrar.

ANALISIS DE LA DEMANDA:

- Con el objeto de realizar el análisis de la demanda del sector para el objeto del presente proceso de selección, debemos hacer énfasis en que la Secretaria de Salud Municipal, hasta el momento ha adquirido el servicio que se pretende contratar, mediante la suscripción del siguiente contrato:

No de Contrato	Valor Ejecutado
0243-2020	$ 527.073.905

- Que en la ejecución del contrato en mención los valores tomados como referencia para la fijación de los honorarios o asignación mensual del personal o talento humano fueron tomados del Decreto de Escala de Honorarios de Personas Naturales, acuerdo 1000-0081 de 2020.

- Histórico de compras o adquisiciones de otras Entidades Estatales y otros consumidores del bien o servicio: Con el objeto de realizar el estudio de los posibles oferentes, la entidad procedió a revisar el Sistema Electrónico de contratación pública- SECOP, con el fin de identificar qué personas naturales o jurídicas, prestan este tipo de servicios y que hayan contratado con entidades públicas a nivel nacional. A continuación se relacionan algunos procesos similares, contratados por otras Entidades Públicas:

PROCESO	ENTIDAD	OBJETO	CUANTÍA	MODALIDAD	FECHA
LP-SGR-007-2015	Gobernación del Cesar	CONTRATAR EL SUMINISTRO DE PERSONAL PARA DESARROLLAR ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS EN LAS SEDES DE LAS ENTIDADES EDUCATIVAS DE LOS MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR	$ 610.881.562	LICITACIÓN PUBLICA	19/06/2015
LP 002-2015	CORPAMAG - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL MAGDALENA	Contratar el suministro de personal para las actividades de aseo, limpieza, mantenimiento de compuertas de caños, mensajería, jardinería y conducción	$ 186.851.662	LICITACIÓN PUBLICA	09/04/2015
LP-003-2015-MM	ATLÁNTICO - ALCALDÍA MUNICIPIO DE MALAMBO	Suministro de personal en misión para desempeñar las labores de conserjes en las instalaciones educativas oficiales del municipio y aquellos por los cuales sea legalmente responsable y que se encuentren ubicados en las jurisdicción del municipio del municipio de malambo	$ 1.143.628.455	LICITACIÓN PUBLICA	23/03/2015
LP-SGA-001-2015	ALCALDIA DE MARIQUITA-TOLIMA	SUMINISTRO DE PERSONAL EN MISION O TEMPORAL PARA APOYAR LAS ACTIVIDADES DE LAS DEPENDENCIAS DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN SEBASTIÁN DE MARIQUITA	$ 559.590.610	LICITACIÓN PUBLICA	04/03/2015

Se puede observar como otras entidades del estado han celebrado contratos iguales o similares al que pretende adelantar la SSMI; no obstante, se debe tener en cuenta que, tanto el tamaño y el tiempo, como las necesidades de cada entidad puntualmente, varían. También se observa, que, la mayoría de los casos se realizaron procesos de Licitación Pública. También se analiza, que la oferta del talento humano es especial para este despacho y que las entidades identifican una necesidad diversa.

ANALISIS DE LA OFERTA / VALOR ESTIMADO DEL SERVICIO A CONTRATAR

Identificación de Proveedores del Sector: A nivel regional, se hizo una investigación a fin de identificar los posibles oferentes del proceso, a partir de su participación en otros procesos de índole similar. El resultado fue el siguiente:

POSIBLES OFERENTES

MAX EMPLEO SAS	**NEXARTE SA**
TEMPOLIDER SAS	**OCUPAR TERMPORALES SA**
TEMPORALES UNO A SA	**ACTIVOS SA**

Para establecer el presupuesto estimado del proceso de contratación se tienen en cuenta las CONDICIONES especiales de la contratación de personal en misión o temporales que vinculan talento humano, que se encuentran reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo y como referencia el Decreto de Escala de Honorarios de Personas Naturales para el desarrollo de contrato de prestación de Servicios acuerdo 1000-0081 de 2020, para lo cual se estiman los siguientes aspectos:

- Periodos a prestar el servicio
- Asignación básica según perfil
- Liquidación de prestaciones sociales
- Liquidación de trabajo suplementario (dominicales y festivos)
- Cantidad de personal (perfil y número de profesionales, técnicos y auxiliares)
- Aplicativo IEC estrategia PRASS

Teniendo en cuenta lo anterior, se determinó que el valor del futuro contrato en la suma de TRESCIENTOS TRECE MILLONES QUINIENTOS UN MIL SEISCIENTOS VEINTIDOS PESOS CON CINCUENTA CENTAVOS ($313.501.622,50) M/CTE.

Este valor es el resultado del promedio de las cotizaciones realizadas por las sociedades TEMPO LIDER SA con NIT 802.019.581-0 y MAX EMPLEOS SAS con NIT 900.141.1480-1, que con fecha septiembre 4 de 2020, dirigieron su voluntad en cotizar a favor de la entidad los costos para la prestación del servicio a contratar, así:

TALENTO HUMANO	SOCIEDAD COTIZANTE	VALOR COTIZACIÒN	FECHA	RADICADO PISAMI
	TEMPO LIDER SA	$314.049.482	04-09-2020	2020-046222
	MAX EMPLEOS SAS	$312.953.763	04-09-2020	2020-046223

ANALISIS FINANCIERO. INDICADORES FINANCIEROS

Los indicadores financieros, son utilizados para mostrar las relaciones que existen entre las diferentes cuentas de los estados financieros; desde el punto de vista del contratante le sirve para la predicción del futuro de las empresas oferentes, mientras que para la administración de los proyectos, es útil como una forma de anticipar las condiciones futuras y, como punto de partida para la planeación de aquellas operaciones que hayan de influir sobre el curso futuro de eventos presentados en diferentes proyectos, lo anterior no excluye que estos indicadores son estáticos, es decir son valores tomados como fotografía en el tiempo pasado, los cual los hace vulnerable a cambios a través del tiempo futuro.

Para el presente estudio se tomaron las bases de datos del SIREM- El sistema de Información y Reporte Empresarial (https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/estudios_financieros/Paginas/sirem.aspx) presenta los estados financieros con corte a 31 de diciembre de 2019 son suministrados por las empresas que se encuentran sometidas a vigilancia, control e inspección por esta Superintendencia y que pertenecen al sector real de la economía.

La veracidad de la información suministrada por cada empresa y que está incorporada al sistema, es de plena responsabilidad de los administradores, revisores fiscales y contadores de cada una de ellas, quienes la certifican y dictaminan conforme en lo consagrado en los artículos 37, 38 y 39 de la ley 222 de 1995, en especial para este estudio se tomaron la empresas que trabajan en el sector de actividades de servicios de Personal (código CIIU N7820), a continuación se presentan las diversas clases de indicadores financieros:

I. **Indicadores de Liquidez:** Son las razones financieras que nos facilitan las herramientas de análisis, para establecer el grado de liquidez de una empresa y por ende su capacidad de generar efectivo, para atender en forma oportuna el pago de las obligaciones contraídas. A continuación enunciamos los más importantes.

2. **Indicadores de Actividad:** Son los que establecen el grado de eficiencia con el cual la administración del oferente maneja los recursos y la recuperación de los mismos. Estos indicadores nos ayudan a complementar el concepto de la liquidez. También se les da a estos indicadores el nombre de rotación, toda vez que se ocupa de las cuentas del balance dinámicas en el sector de los activos corrientes y las estáticas, en los activos fijos.

3. **Indicadores de Rentabilidad:** Son las razones financieras que nos permiten establecer el grado de rentabilidad para los accionistas y a su vez el retorno de la inversión a través de las utilidades generadas.

4. **Indicadores de Endeudamiento:** Son las razones financieras que nos permiten establecer el nivel de endeudamiento de la empresa o lo que es igual a establecer la participación de los acreedores sobre los activos del oferente.

RAZÓN DE ENDEUDAMIENTO: Nos permite establecer el grado de participación de los acreedores, en los activos de los proponentes. La fórmula es la siguiente:

$$\textbf{Nivel de endeudamiento} = \frac{\textbf{Total pasivo}}{\textbf{Total activo}}$$

En el análisis realizado con la muestra representativa de 156 realizada con las empresas del sector de servicios personales. En esta muestra representativa se genera una media del 63%, promedio general que maneja el sector y de referencia para la escogencia de los proponentes, cabe resaltar que entre mayor sea el índice, el riesgo de financiero de la empresa proponente es mayor. Para este proceso se recomienda un índice de endeudamiento sea menor o igual que el 50% veces.

Todas las personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras domiciliadas o 0con sucursal en Colombia, que aspiren a celebrar contratos con las entidades estatales, deben estar inscritas en el Registro único de Proponentes del Registro Único Empresarial de la Cámara de Comercio con jurisdicción en su domicilio principal.

Teniendo en cuenta la normatividad vigente, art. 2.2.1.1.1.5.4. Del Decreto 1082 de 2015; "Función de verificación de las cámaras de comercio. Las cámaras de comercio deben verificar que la información del formulario de inscripción, renovación o actualización coincida con la información contenida en los documentos enumerados en el artículo 2.2.1.1.1.5.2 del presente decreto y proceder al registro. Las cámaras de comercio pueden utilizar la información de los registros que administran para adelantar esta verificación." En este marco el certificado expedido por la Cámara de Comercio es plena prueba de los indicadores de capacidad financiera y capacidad organizacional del proponente; la entidad tomará como base la información financiera verificada en el certificado expedido por la Cámara de Comercio con corte a 31 de diciembre de 2019, contenida en el Registro Único de Proponentes (RUP) vigente, actualizado y en firme.

Si el proponente es plural (Consorcio, Unión Temporal o Promesa de Sociedad Futura), en el caso de los indicadores que provienen de la división de cuentas de los estados financieros, este cálculo se realizará teniendo en cuenta los criterios establecidos en el numeral 1 del capítulo VII del manual para la determinación y verificación de requisitos habilitantes en procesos de contratación, por el método allí denominado "Ponderación de los componentes de los indicadores"; cada uno de los integrantes deberá presentar el RUP en las condiciones antes descritas.

Información financiera para Proponentes extranjeros

Los Proponentes extranjeros deben presentar la información financiera que se relaciona a continuación, de conformidad con la legislación propia del país de origen, avalados con la firma de quien se encuentre en obligación de hacerlo de acuerdo con la normativa vigente del país de origen:

(i) Balance general
(ii) Estado de resultados
Los anteriores documentos también deben ser presentados utilizando el Plan Único de Cuentas para Colombia (PUC).

Indicadores de Capacidad Financiera:

El proponente debe cumplir con los siguientes indicadores financieros con corte a 31 de Diciembre de 2019:

INDICE	FORMULA	VALORES ACEPTABLES
ÍNDICE DE LIQUIDEZ (IL)	Activo Corriente/Pasivo Corriente	Debe ser mayor o igual a 1.9
ÍNDICE DE ENDEUDAMIENTO	(Pasivo Total/Activo Total)* 100	Debe ser menor o igual al 50%.
RAZÓN COBERTURA INTERESES	Utilidad Operacional / Gastos de Intereses	Mayor o Igual a 35.0
CAPITAL DE TRABAJO	Activo cte -- pasivo cte	Mayor o igual a 150% P.O

NOTA: El capítulo VI del manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los procesos de contratación de Colombia Compra Eficiente indica lo siguiente: *Debido a que hay indicadores que resultan de realizar divisiones entre valores, la Entidad Estatal debe establecer explícitamente en los Documentos del Proceso una regla para determinar cómo evaluará el indicador cuando el denominador es cero, pues en este caso no es posible realizar esta operación matemática. Por ejemplo en el caso del indicador de cobertura de intereses, puede haber empresas que no presentan obligaciones financieras y por ende no incurren en gastos financieros, es decir, el denominador es cero (0) y no sería posible calcular el indicador. En este caso, la regla puede ser que el proponente que no tiene obligaciones financieras resulta habilitado"...*

Por lo anterior se indica que el proponente cuenta con un indicador de razón de cobertura de intereses indeterminado quedara como habilitado ya que no cuenta con gastos de intereses.

Indicadores de Capacidad Organizacional:

INDICADOR	INDICE REQUERIDO
Rentabilidad sobre Patrimonio	Mayor o igual a 0.14
Rentabilidad sobre Activos	Mayor o igual a 0.06

La rentabilidad sobre el patrimonio: Utilidad Operacional / Patrimonio, el cual determina la rentabilidad del patrimonio del proponente, es decir, la capacidad de generación de utilidad operacional por cada peso invertido en el patrimonio.

Rentabilidad sobre activos: Utilidad Operacional / Activo Total, el cual determina la rentabilidad de los activos del proponente, es decir, la capacidad de generación de utilidad operacional por cada peso invertido en el activo.

El proponente debe adjuntar a su propuesta fotocopia legible del Registro Único Tributario – RUT, de acuerdo a la normatividad vigente. En caso de consorcios o uniones temporales, se debe cumplir con esta exigencia para cada uno de sus integrantes.

NOTA: La Entidad realizo un estudio cuidadoso y preciso en lo referente a los indicadores organizacionales, de la siguiente manera:

El no cumplimiento de capacidad organizacional de acuerdo a las condiciones anteriores, será causal de no habilitación de la propuesta.

CONCLUSIONES VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO

I. Proyección del servicio a contratar.

Habiendo analizado las cotizaciones recibidas, se fija el presupuesto oficial tendiendo cuenta la necesidad de personal y el tiempo por el cual se va a realizar la contratación, en la suma de

TRESCIENTOS TRECE MILLONES QUINIENTOS UN MIL SEISCIENTOS VEINTIDOS PESOS CON CINCUENTA CENTAVOS ($313.501.622,50) M/CTE.

Es de anotar que los valores de referencia de la asignación salarial o de honorarios están acordes con el instrumento de orden local que fija una escala de estos valores por perfiles y especialidad.

Los proponentes interesados en participar en este proceso, deberán demostrar que cumplen con los indicadores financieros acreditados en el registro único de proponentes expedido por la Cámara de Comercio.

Para el presente proceso de selección los proponentes deberán acreditar los requisitos que a continuación se indican, sobre los que la entidad efectuara la evaluación financiera, bajo los siguientes parámetros:

De conformidad con los establecido en el numeral 3 del artículo 2.2.1 .1 .1 .5.3. Del decreto 1082 de 2015, la capacidad financiera (CF) está conformada por el índice de liquidez e índice de endeudamiento y razón de cobertura de intereses, información que será verificada por el comité respectivo, tomando como referencia el RUP de la Cámara de Comercio.

De conformidad con lo establecido en el manual de contratación de la entidad territorial, esta información y todos los documentos previos serán remitidos a la Dirección de Contratación para que acompañe la estructuración de los documentos precontractuales, según su competencia y especialidad.

JHOANA XIMENA ARANDA RIVERA

FUNCIONARIO / CONTRATISTA	NOMBRE Y CARGO / CATEGORÍA	FIRMA
Proyecto:	Lorena Rangel Arteaga Asesor Jurídico SSM	
Revisión financiera	Januario Díaz Rivera Profesional Universitario SSM	
Revisión Técnica:	Natalia Quintero Guzmán Directora de Salud Pública SSM	