

**CONSORCIO FONDO COLOMBIA EN PAZ 2019 ACTUANDO COMO ADMINISTRADOR Y VOCERO  
DEL PATRIMONIO AUTÓNOMO FONDO COLOMBIA EN PAZ – PA-FCP**

**CONVOCATORIA ABIERTA No. 007 de 2020**

**ANEXO 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 P-AFCP.”

**ABRIL DE 2020**

**BOGOTÁ D.C.**

## ESTUDIO DEL SECTOR Y ESTUDIO DE MERCADO

### 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 P-AFCP.

### 2. COMPORTAMIENTO DE LA ECONOMÍA COLOMBIANA

#### 2.1. Crecimiento de la Economía Colombiana

De acuerdo con las cifras presentadas por el DANE el cuarto trimestre de 2019, el crecimiento económico fue de 3,4%, esta cifra incluye una estimación de los efectos del paro nacional, sugiere que la demanda interna se habría desacelerado levemente, aunque con un crecimiento mayor que el del producto interno bruto (PIB). La fuerte dinámica de la inversión en bienes importados y el bajo desempeño de los socios comerciales se habrían reflejado en unas exportaciones netas que restan al crecimiento.<sup>1</sup>

Gráfica No. 01 – Producto Interno Bruto – enfoque de la producción.  
Tasa de crecimiento anual - Series original y corregida de efecto estacional y calendario.



Fuente: DANE.

Las actividades económicas que más contribuyeron a la dinámica de crecimiento durante el 2019 fueron:

- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; transporte y almacenamiento; alojamiento y servicios de comida creció 4,9%.
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y servicios sociales creció 4,9%.
- Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo aumentó 3,7%.

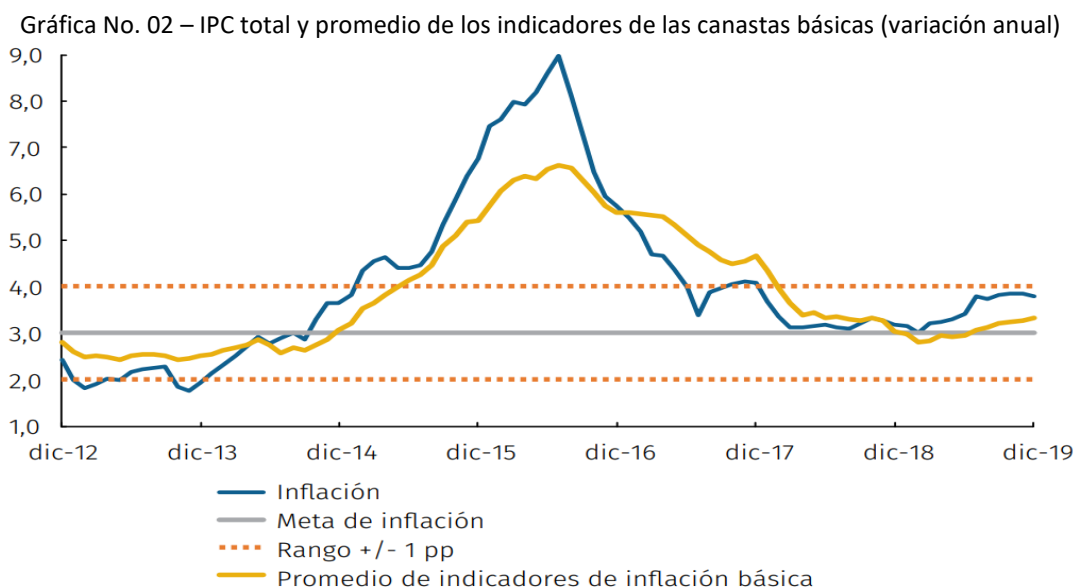
<sup>1</sup> Banco de la República - Informe de Política Monetaria (enero 2020).

## 2.2. Inflación

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) el Índice de Precios al Consumidor (IPC) creció un 3,8% durante el 2019. Dicha cifra se ubica por encima de la registrada en el mismo periodo del 2018, cuando se ubicó en el 3,18%. Durante diciembre, el costo de vida de los colombianos registró una variación del 0.26 %, dato menor al registrado en el mismo mes del 2018, cuando llegó al 0,30 %.

El grupo que generó un mayor costo para los hogares colombianos fue alojamientos, agua, electricidad y gas, con un crecimiento del 1,15%, debido a las alzas registradas en las tarifas de los servicios públicos. La segunda rama que impulsó la inflación fue los alimentos y bebidas no alcohólicas, con una variación del 0,87%, seguida por el transporte 0.48%, y los restaurantes y hoteles 0.19%.

El aumento de la inflación en los primeros tres trimestres del año fue el resultado de diferentes choques de oferta (que afectaron en mayor medida a los precios de los alimentos) y de la depreciación del peso. A finales de 2019 los choques sobre los precios de los alimentos empezaron a diluirse, contribuyendo al quiebre en la tendencia alcista de la inflación que se observaba desde el primer trimestre.<sup>2</sup>



Fuente: Banco de la República.

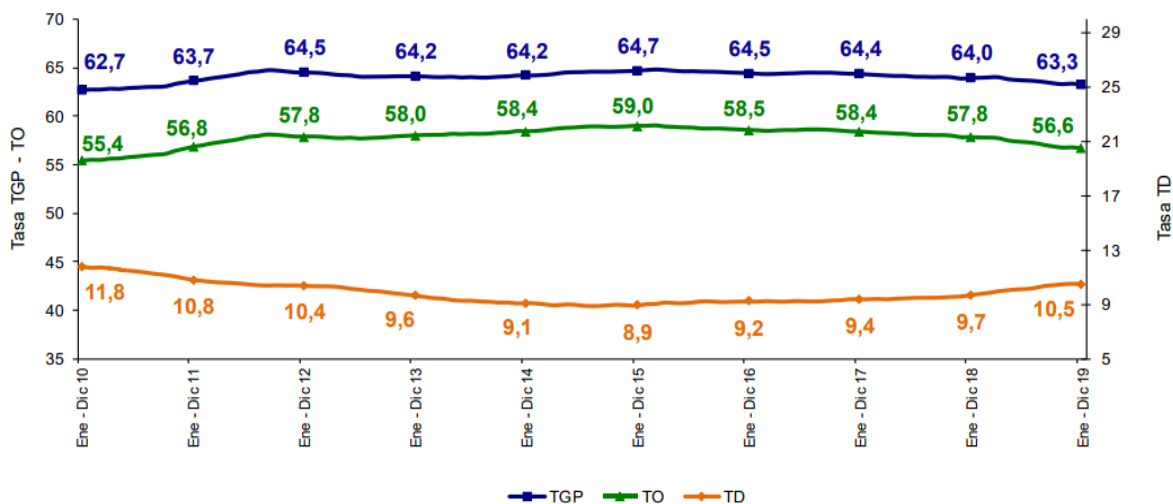
## 2.3. Mercado Laboral

Durante el trimestre móvil terminado en noviembre de 2019, la tasa de desempleo (TD) para el total nacional mantuvo una tendencia creciente y con niveles relativamente mayores a los observados un año atrás. Esta tendencia ha sido marcada en los casos de las zonas rurales y otras cabeceras,

<sup>2</sup> Banco de la República - Informe de Política Monetaria (Enero 2020).

resultado de una caída en la tasa de ocupación (TO), la cual fue parcialmente mitigada por una reducción en la oferta laboral (TGP), sobre todo por parte de los trabajadores secundarios, en particular jóvenes sin educación superior, quienes durante este período han pasado a la inactividad. Por otra parte, en las trece principales zonas urbanas, la TD se mantuvo relativamente estable, aunque en niveles superiores a los de 2018.

Grafica No. 03 – Tasa Global de participación, ocupación y desempleo. (Total nacional)



Fuente: DANE - GEIH.

Las cifras de la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) realizada por el DANE, muestra una caída en la ocupación del total nacional. Esto obedece principalmente a una contracción del número de ocupados rurales en el sector agrícola, cuyo retroceso en los últimos meses se ha concentrado en unidades no especializadas con producciones diversas y de pequeña escala, sumado a esto, se ha observado una caída del empleo en el sector manufacturero.

La generación de empleo se concentró en las actividades económicas de construcción y de servicios, tanto en el total nacional como en las trece ciudades metropolitanas más importantes.

### 3. ANÁLISIS DEL SECTOR

Se presenta la clasificación con el cuarto nivel de los bienes y servicios que satisfacen la necesidad a contratar:

Tabla No. 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 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
Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	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 curriculum vitae.	80111703

Fuente: Propia con datos de Colombia Compra Eficiente

#### 3.1. Aspectos Generales

Partiendo de la expansión de la cultura de tercerizar procesos en diferentes áreas de las empresas, surge la necesidad de su uso como herramienta que enlaza el rol del área de gestión humana con los objetivos estratégicos de la organización.

El uso de la tercerización de procesos que no son del *core* (razón de ser) del negocio ha venido tomando fuerza en las empresas nacionales, las cuales han adoptado dicha práctica como una estrategia para alcanzar sus metas, tener un mejor control de sus gastos, reducir el riesgo de capital, permitir que sus empleados se concentren cada vez más en la producción, fomentar el desarrollo y profesionalización del personal directo, la innovación de procesos, buscando obtener altos estándares en el producto y/o servicio entregado a los clientes; en mejorar la rentabilidad de la organización, lograr que se cumplan los objetivos de los empresarios, responder como empresa a la

responsabilidad social inherente a su participación en la sociedad y por supuesto, al reto de enfrentar de manera competitiva el mercado global.

La tercerización se ha utilizado hasta ahora como una herramienta para descentralizar procesos y mejorar las estructuras organizacionales (cambiar el esquema vertical por uno horizontal), disminuyendo inversiones en activos fijos innecesarios para la elaboración de los productos principales de la empresa (generadores de valor), permitiendo que las empresas puedan adaptarse más fácil a los cambios del mercado y que centralicen sus recursos y esfuerzos en el *core* de su negocio, ampliando las posibilidades de la empresa sin delegar autoridad.

Existen procesos e inclusive áreas que pueden ser manejadas por “otros” con el conocimiento, la experiencia y la capacidad tanto económica como tecnológica para lograr mejores resultados, ya que es a “eso” a lo que se dedican, mientras que para la organización se trata de procesos de apoyo a su negocio.

Dentro de los procesos de apoyo que están siendo tercerizados por empresas de todos los tamaños, desde multinacionales hasta PYMES, se encuentran los que tienen que ver con la gestión del capital humano, con mayor razón, teniendo en cuenta el rol que esta área ha empezado a desempeñar durante la última década en las empresas, como generadora de valor y que soporta la gerencia en el logro de los objetivos organizacionales.

La gestión humana en Colombia ha cambiado su visión, de netamente operativa en la administración de personal a un enfoque en el que sus procesos se ligan a la estrategia del negocio y al logro de los objetivos de la empresa, haciéndola cada vez más competitiva en el mercado, a través de la atracción y retención del talento que conforma la organización.

Así las cosas, las personas que tienen a su cargo ésta área deben enfocarse en “gestionar el talento” con el fin de generar ventajas competitivas desde el interior de la empresa, para lo cual deben conocer e integrarse en el negocio, participando activamente en los planes estratégicos de la gerencia general y de todas las áreas, tanto productivas como de apoyo, que conforman la organización, aportando desde el conocimiento que tienen del recurso humano como se puede potencializar, optimizar y motivar a las personas logrando el máximo beneficio, para ellas y para la empresa.

Para lograrlo, las empresas están tercerizando los procesos más operativos y apoyándose en expertos para otros procesos que requieran recursos y experiencias específicas.<sup>3</sup>

### **3.2. Antecedentes históricos sector**

Colombia no ha sido ajena al fenómeno de la tercerización, al igual que en otros países, ha implementado esta herramienta para descentralizar procesos tales como: actividades administrativas y financieras, de recursos humanos, servicio al cliente y servicios de tecnología.

Por lo anterior el gobierno nacional ha desarrollado distintas medidas legislativas que buscan restringir el uso indebido de la tercerización laboral, como lo es la Ley 50 de 1990 la cual establece las condiciones bajo las cuales se puede ejercer la tercerización laboral en Colombia.

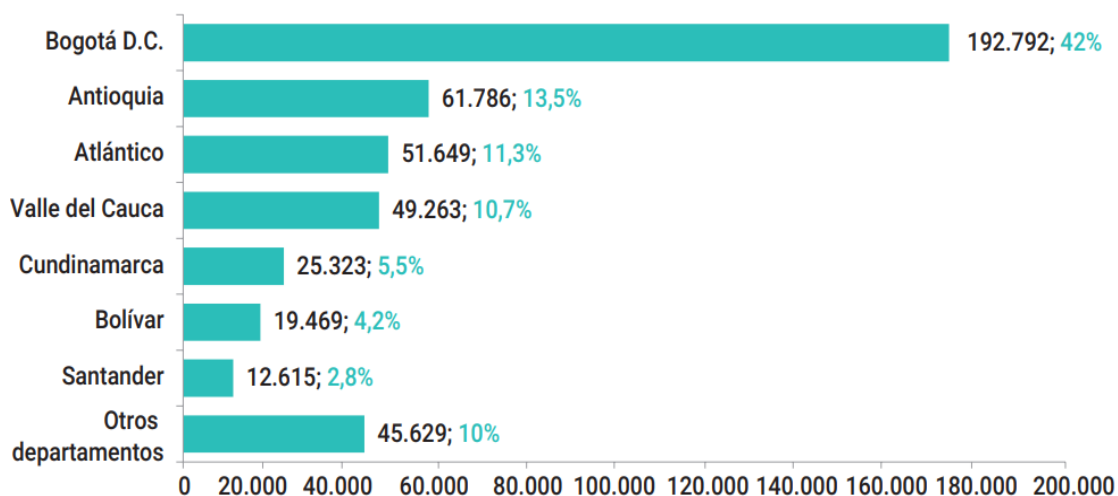
---

<sup>3</sup> “La tercerización como estrategia en los procesos del área de gestión de talento humano” – Universidad Piloto de Colombia (2014).

Posteriormente, con los decretos 4369 y 4588 de 2006 se establecieron condiciones para evitar abusos de la figura, precisando que las empresas de servicios temporales deben garantizar el acceso a la seguridad social a sus trabajadores. Finalmente, el gobierno expidió la Ley 1429 de 2010, en la cual se prohíbe la intermediación laboral a través de las Cooperativa de Trabajo Asociado o cualquier otro tipo de modalidad de vinculación que perjudique los derechos de los trabajadores.

### 3.3. Comportamiento del sector.

Gráfica No. 04 – Trabajadores en Misión en el País.



Fuente: Observatorio del Mercado Laboral de Acoset.

Con base en las cifras del informe del sector del servicio temporal realizado por el Observatorio de Mercado Laboral de La Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (ACOSSET) en el tercer trimestre del año 2018, el nivel de trabajadores en misión fue de 458.527, un 0,4% más que el mismo período del 2017, donde el promedio alcanzó los 456.863 personas.

La normalización del proceso de ajuste del sector ha hecho que anualmente en este mismo periodo se hayan sumado a las empresas de servicios temporales 1.664 personas más, pese a ser un crecimiento moderado, debe entenderse que en el 2018 las empresas de servicios temporales estaban entrando en un período de recuperación, esto significa que, aunque la tasa de crecimiento sea leve, los signos de recuperación aparecen explicados porque el sector ha cobrado fuerza y el ritmo de la crisis se desacelera de manera significativa mientras que los sectores en donde operan las empresas usuarias repuntan en su actividad, generando más plazas de trabajo. Entretanto, la tendencia positiva del nivel de trabajadores en misión ha resultado en el 2018 favorable para lo que venía siendo en años anteriores, aunque la curva sigue siendo muy plana, la inclinación podrá ser mejor al profundizar en el posicionamiento de los empleadores, en este caso las empresas de servicios temporales, adquiere un mayor grado de participación dentro del crecimiento económico que está presentando el país.

#### 4. Estudio de la oferta

Para poder determinar quiénes podrían prestar el servicio que requiere el Patrimonio Autónomo Fondo Colombia en Paz PA-FCP, se verificó el Portal de Información Empresarial – PIE de la Super Intendencia de Sociedades, y se pudo establecer que allí se reportan las actividades relacionadas con el código CIU adoptada para Colombia (7810 Actividades de Agencias de Empleo, 7820 Actividades de Agencias de Empleo Temporal y 7830 Otras Actividades de Suministro de Recursos Humanos).

Una vez revisado el mercado nacional, consultando el historial de diferentes procesos similares en SECOP y en la página de contratación de Colombia en Compra Eficiente, se logró obtener una muestra significativa de empresas, que pueden ofrecer un servicio de iguales o similares características a las solicitadas en el proceso:

Tabla No. 02. Muestra de Empresas con la Prestación Servicios temporales

<b>Empresas</b>	<b>Email de Contacto</b>
ACCIONPLUS S.A.S	<a href="mailto:ventas@accionplus.com">ventas@accionplus.com</a>
ADECCO S. A	<a href="mailto:marketingcolombia@adecco.com">marketingcolombia@adecco.com</a>
ALFA INGENIEROS S.A.S	<a href="mailto:jnieto@alfaingenieros.com">jnieto@alfaingenieros.com</a>
ALIANZA TEMPORALES S.A.S	<a href="mailto:comercial@alianzatemporal.com.co">comercial@alianzatemporal.com.co</a>
ALMOMENTO S. A	<a href="mailto:ventas@almomento.com.co">ventas@almomento.com.co</a>
ATIEMPO RECURSO HUMANO S.A.S	<a href="mailto:info@atiempo.com.co">info@atiempo.com.co</a>
EFISERVICIOS S.A.S	<a href="mailto:info@efiservicios.com">info@efiservicios.com</a>
GENTE OPORTUNA	<a href="mailto:coordinadora.comercial@grupovaruu.com">coordinadora.comercial@grupovaruu.com</a>
GENTE UTIL S. A	<a href="mailto:info@genteutil.net">info@genteutil.net</a>
GRANSERVICIOS S.A.S	<a href="mailto:servicioalcliente@granservicios.com">servicioalcliente@granservicios.com</a>
GRUPO SOLICIONES HORIZONTE	<a href="mailto:d.moreno@gsh.com.co">d.moreno@gsh.com.co</a>
NASES SERVICIOS DE TALENTO HUMANO	<a href="mailto:german.garciap@nases.com.co">german.garciap@nases.com.co</a>
NEXARTE S.A	<a href="mailto:info@nexarte.com">info@nexarte.com</a>
OSYA S.A.S	<a href="mailto:servicioalcliente@serviciosyasesorias.com">servicioalcliente@serviciosyasesorias.com</a>
PERSONAL EFICIENTE COMPETENTE Y CIA. S.A.S.	<a href="mailto:servicioalcliente@pecycia.com">servicioalcliente@pecycia.com</a>
PRESENCIA LABORAL	<a href="mailto:servicioalcliente@presencialaboral.com.co">servicioalcliente@presencialaboral.com.co</a>
SERDAN	<a href="mailto:comunicaciones@serdan.com.co">comunicaciones@serdan.com.co</a>
SERO S.A.S	<a href="mailto:sbd@sero.com.co">sbd@sero.com.co</a>
SERVICOL S.A.S	<a href="mailto:info@servicolsa.com">info@servicolsa.com</a>
STAFFING	<a href="mailto:info@staffing.com.co">info@staffing.com.co</a>
SUMINISTRA MOS RECURSOS HUMANOS TEMPORALES SUMITEMP SAS.	<a href="mailto:jmedina@sumitemp.com">jmedina@sumitemp.com</a>
SUMMAR PRODUCTIVIDAD	<a href="mailto:info@summar.com.co">info@summar.com.co</a>
T&S TEMSERVICE SAS	<a href="mailto:ejecutivo comercial1@temservice.com.co">ejecutivo comercial1@temservice.com.co</a>
TEMPORALES ESPECIALIZADOS	<a href="mailto:serviciente@temporales.com.co">serviciente@temporales.com.co</a>
TEMPORALES UNO-A Bogotá S.A.S	<a href="mailto:mariaf.blanco@unoabogota.com.co">mariaf.blanco@unoabogota.com.co</a>
TEMPORIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A S	<a href="mailto:servicio.cliente@temporizar.com">servicio.cliente@temporizar.com</a>
TEMPOTRAJAMOS S.A.S	<a href="mailto:bogota@tempotrabajamos.co">bogota@tempotrabajamos.co</a>
TIEMPOS S.A.S	<a href="mailto:comunicacionescorporativas@tiempos.co">comunicacionescorporativas@tiempos.co</a>



Empresas	Email de Contacto
TYS TEMSERVICE S.A.S	<a href="mailto:contacto@temservice.com.co">contacto@temservice.com.co</a>
VINCULAR S.A.S	<a href="mailto:servicioalcliente@vincular.co">servicioalcliente@vincular.co</a>

## 5. Estudio de Mercado

El Consorcio Fondo Colombia en Paz 2019, actuando como vocero y administrador del PATRIMONIO AUTÓNOMO FONDO COLOMBIA EN PAZ PA-FCP, el 05 de febrero del 2020, solicitó, con el fin de adelantar el respectivo estudio de mercado cotización a las empresas relacionadas en la tabla No. 02 que de acuerdo con su naturaleza pueden llegar a cumplir el objeto del presente proceso de contratación, de las cuales se recibieron 10 cotizaciones, analizando la información de acuerdo con la siguiente metodología.

### 5.1. Metodología

La metodología para la estimación del presupuesto respecto al porcentaje de AIU y valor de otros conceptos, se describe en las etapas relacionadas a continuación:

- a. Desagregación de componentes del servicio: se definieron cada una de las etapas del servicio y las actividades asociadas a estas para así poder analizar de manera precisa el valor de cada uno de los ítem del proyecto.
- b. Homologación de las propuestas recibidas: es necesario identificar en las propuestas recibidas, las actividades equivalentes al ítem del formato de cotización remitido, con sus costos individuales, esto permitirá analizar la diferencia o equivalencia entre los distintos costos encontrados en el mercado. En caso de que algunos de los ítems de una propuesta no puedan ser homologados porque no se especificó el valor que la firma estimó para esa actividad puntual, el elemento de esa propuesta no se tiene en cuenta en el análisis.
- c. Cálculo de valores de correlación entre los diferentes costos asociados a cada ítem: cuando se tienen los distintos valores para cada ítem, se aplica una función de estadística descriptiva para obtener valores de interés para el análisis de los datos. Entre estos valores se encuentran la media, la desviación estándar y la mediana. Con los valores de desviación estándar y media se calcula el coeficiente de variación para calcular el grado de variabilidad de los datos.
- d. Elección del método de valor estimado del ítem: dependiendo del coeficiente de variación calculado se utilizan tres métodos diferentes: (i) Si el coeficiente es menor a 30% (el cual se considera una variación límite aceptable que puede representar el conjunto general de datos) el valor a considerarse como estimado será la media previamente calculada. (ii) Si el coeficiente es mayor a 30% se deben excluir los datos mínimos o máximos con el fin de tener un valor representativo de los datos. (iii) Si una vez excluidos los mínimos o máximos el coeficiente de variación sigue siendo mayor a 30% se aplica la función de estadística de la mediana para así realizar análisis con los máximos y mínimos determinando el valor estimado.

Conforme con la metodología antes descrita se identifican las actividades para la prestación del servicio: (i) porcentaje de AIU. (ii) valor para los exámenes de ingreso (iii) valor para los exámenes de retiro, (iv) estudios de seguridad y (v) visita domiciliaria.

**Se identifica lo siguiente:**

Teniendo en cuenta que el coeficiente de variación no supera el 30% para los ítems, la tarifa de: (i) AIU corresponde a 7.81%, (ii) exámenes de ingreso \$32.330 y (iii) exámenes de retiro \$31.350, el valor estimado se determinó por la media aritmética.

Debido a que el coeficiente de variación supera el 30% en los conceptos (iv) Estudio de seguridad y (v) visita domiciliaria, se excluyen los datos mínimos o máximos con el fin de tener un valor representativo de los datos, esta metodología aritmética determina únicamente la media podada para el concepto de (v) visita domiciliaria por \$97.029

Finalmente, una vez excluidos los mínimos y máximos, el coeficiente de variación sigue siendo mayor a 30% se aplica la función de estadística de la mediana para determinar el valor de los (iv) estudios de seguridad por \$140.167

Tabla No. 03 Valores Estimados por cada Ítem

CONCEPTO	VALORES
AIU	7,81%
EXÁMENES DE INGRESO	\$ 32.330
EXÁMENES DE RETIRO	\$ 31.350
VISITA DOMICILIARIA	\$ 97.029
ESTUDIO DE SEGURIDAD	\$ 140.167

**6. METODOLOGIA PARA DETERMINAR EL PRESUPUESTO**

Para el presente proceso de contratación el Consorcio Fondo Colombia en Paz 2019, determinó el valor total del presupuesto, teniendo en cuenta; i) la proyección para la planta de personal con carga prestacional para la vigencia 2020, realizando sobre esta, la afectación de los costos asociados a este concepto y ii) los otros servicios asociados a nomina, donde se contemplan los demás servicios administrativos o eventuales, situaciones que puedan presentarse durante la ejecución del contrato.

En la siguiente tabla se detalla la metodología:

Tabla No. 04 Presupuesto Estimado

PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2020							
NIVEL GENERAL	PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL	PROMEDIO TOTAL SALARIO + CARGA PRESTACIONAL EN PESOS	AIU (7,81%)	IVA 19%	VALOR MENSUAL	MESES	VALOR PLANTA DE PERSONAL
DIRECTIVOS	11	\$ 201.700.092	\$ 15.752.777	\$ 3.832.302	\$ 221.285.171	6,5	\$ 1.438.353.611
PROFESIONALES	31	\$ 235.680.721	\$ 18.406.664	\$ 4.477.934	\$ 258.565.319	6,5	\$ 1.680.674.574
TÉCNICOS	13	\$ 51.309.954	\$ 4.007.307	\$ 974.889	\$ 56.292.151	6,5	\$ 365.898.978
AUXILIARES	5	\$ 13.866.382	\$ 1.082.964	\$ 263.461	\$ 15.212.808	6,5	\$ 98.883.250
<b>Total general</b>	<b>60</b>	<b>\$ 502.557.149</b>	<b>\$ 39.249.713</b>	<b>\$ 9.548.586</b>	<b>\$ 551.355.448</b>		<b>\$ 3.583.810.413</b>

OTROS CONCEPTOS DE NÓMINA	\$ 434.525.853
<b>PRESUPUESTO OFICIAL ESTIMADO</b>	<b>\$ 4.018.336.266</b>

## 7. PRESUPUESTO OFICIAL ESTIMADO

De acuerdo a lo anterior, el presupuesto estimado para el actual proceso asciende a la suma de hasta **CUATRO MIL DIECIOCHO MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS MONEDA C/TE (\$4.018.336.266.00)**, incluye cualquier clase de impuesto que se cause o se llegare a causar, al igual que todos los costos directos e indirectos que se ocasionen en virtud de la ejecución del mismo.

## 8. INDICADORES FINANCIEROS.

Teniendo en cuenta la naturaleza, objeto y valor del proceso en desarrollo, se determina los siguientes indicadores financieros que reflejan una salud financiera de los posibles oferentes:

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

Para cada uno de estos indicadores se determinaron unos criterios mínimos habilitantes con base en la siguiente información:

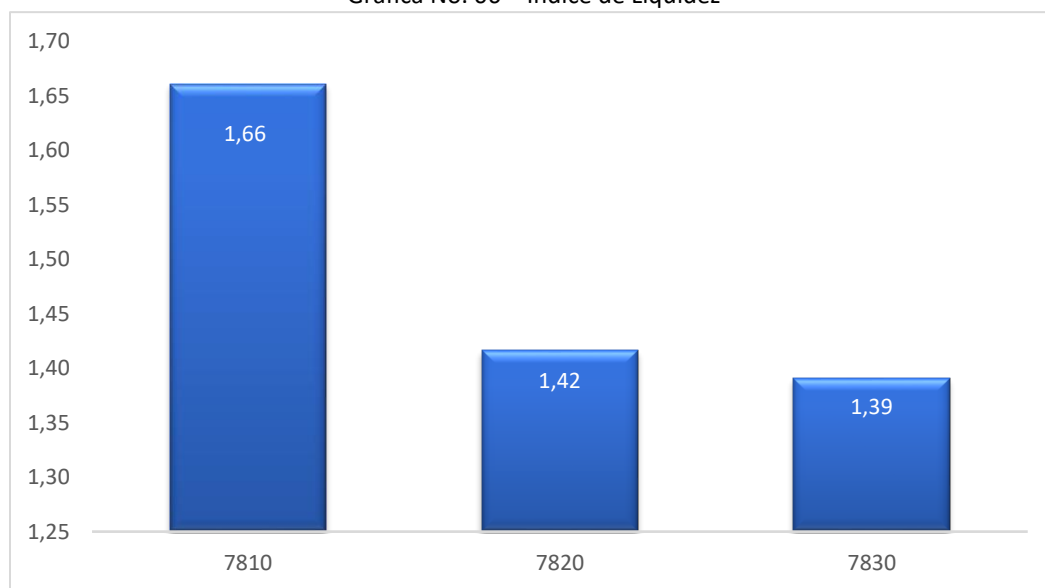
- Base de datos del Portal de Información Empresarial- Reportes bajo NIIF de la Superintendencia de Sociedades correspondiente a la vigencia 2018, así:
  - ❖ Macro Sector: Servicios

- ❖ Sector Económico: Actividades de Empleo
- ❖ Actividades Económicas:
  - ✓ N7810 - Actividades de Agencias de Empleo.
  - ✓ N7820 - Actividades de Agencias de Empleo Temporal.
  - ✓ N7830 – Otras actividades de suministro de recurso humano.

### 8.1. Índice de Liquidez

Activo Corriente / Pasivo Corriente, el cual determina la capacidad que tiene un proponente para cumplir con sus obligaciones de corto plazo. A mayor índice de liquidez, menor es la probabilidad de que el proponente incumpla sus obligaciones de corto plazo.

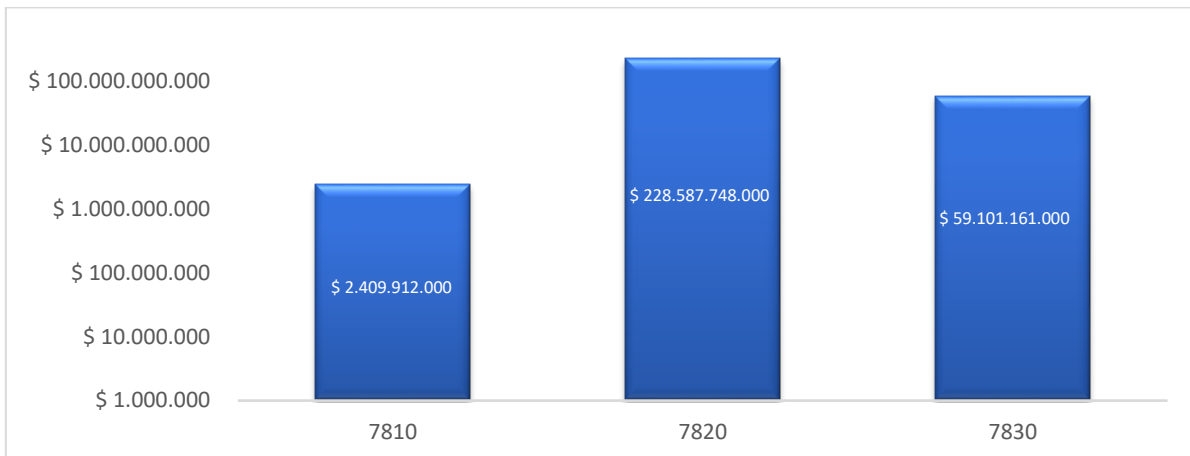
Gráfica No. 06 – Índice de Liquidez



### 8.2. Capital de Trabajo.

Activo corriente - Pasivo corriente, Este indicador representa la liquidez operativa del proponente, es decir el remanente del proponente luego de liquidar sus activos corrientes (convertirlos en efectivo) y pagar el pasivo de corto plazo. Un capital de trabajo positivo contribuye con el desarrollo eficiente de la actividad económica del proponente.

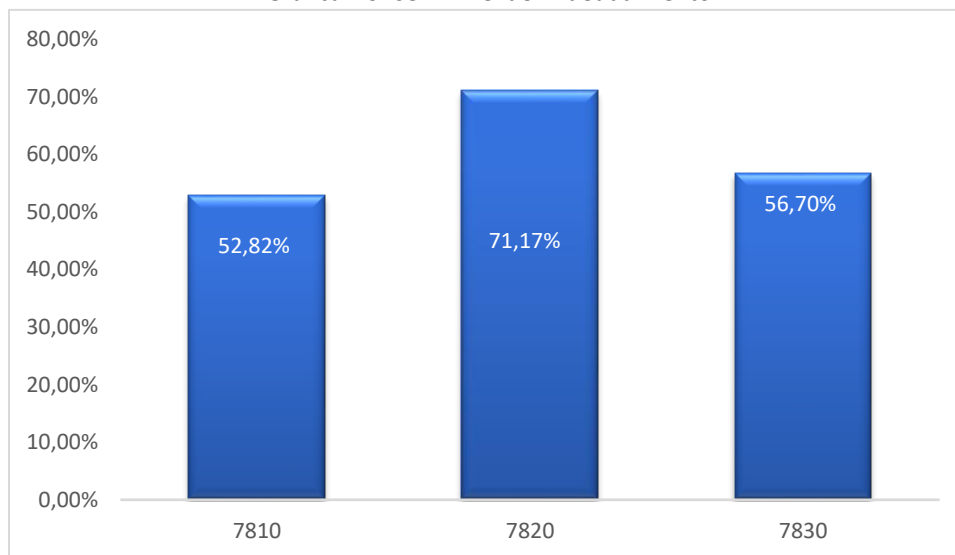
Gráfica No. 07 – Capital de Trabajo



### 9.3 Nivel de Endeudamiento.

Pasivo Total / Activo Total, el cual determina el grado de endeudamiento en la estructura de financiación (pasivos y patrimonio) del proponente. A mayor índice de endeudamiento, mayor es la probabilidad del proponente de no poder cumplir con sus pasivos.

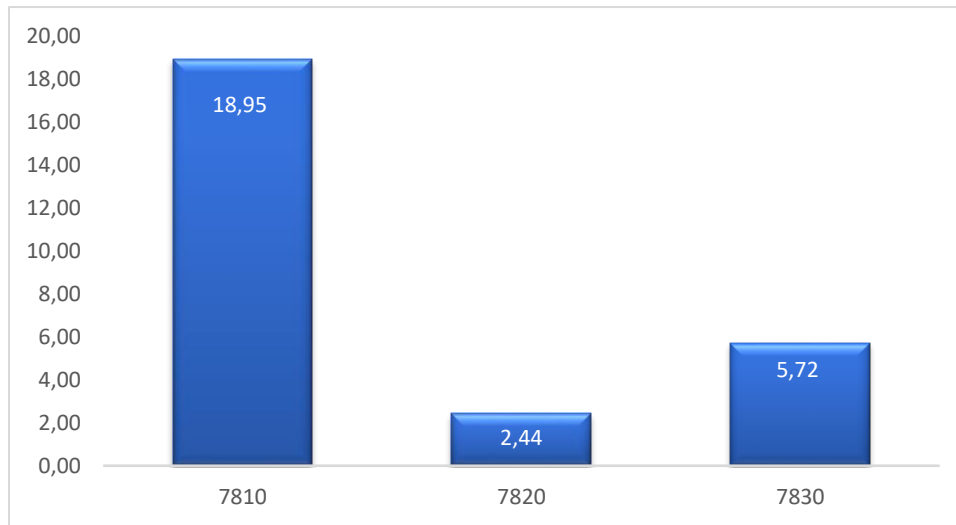
Gráfica No. 08 – Nivel de Endeudamiento



### 9.4 Razón de Cobertura de Intereses.

Utilidad Operacional / Gastos de Intereses, el cual refleja la capacidad del proponente de cumplir con sus obligaciones financieras. A mayor cobertura de intereses, menor es la probabilidad de que el proponente incumpla sus obligaciones financieras.

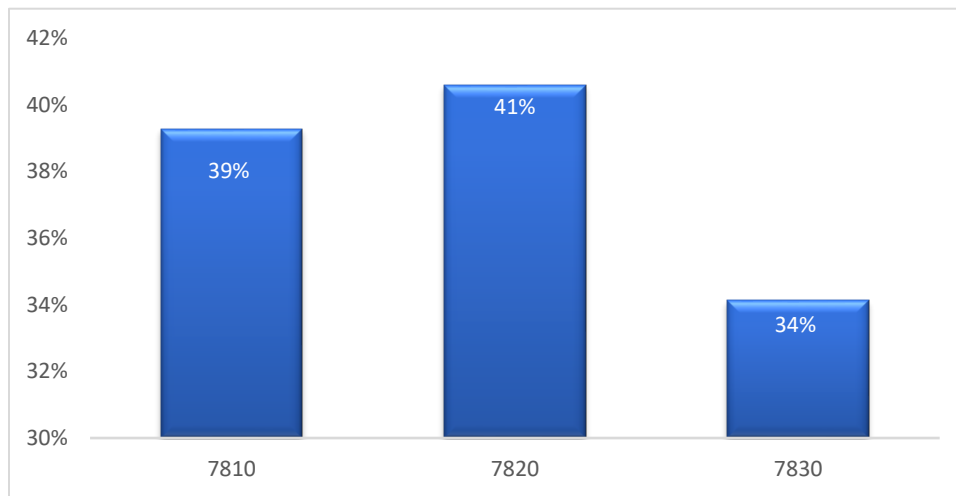
Gráfica No. 09 – Razón de Cobertura de Intereses



### 9.5 Rentabilidad del 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. A mayor rentabilidad sobre el patrimonio, mayor es la rentabilidad de los accionistas y mejor la capacidad organizacional del proponente.

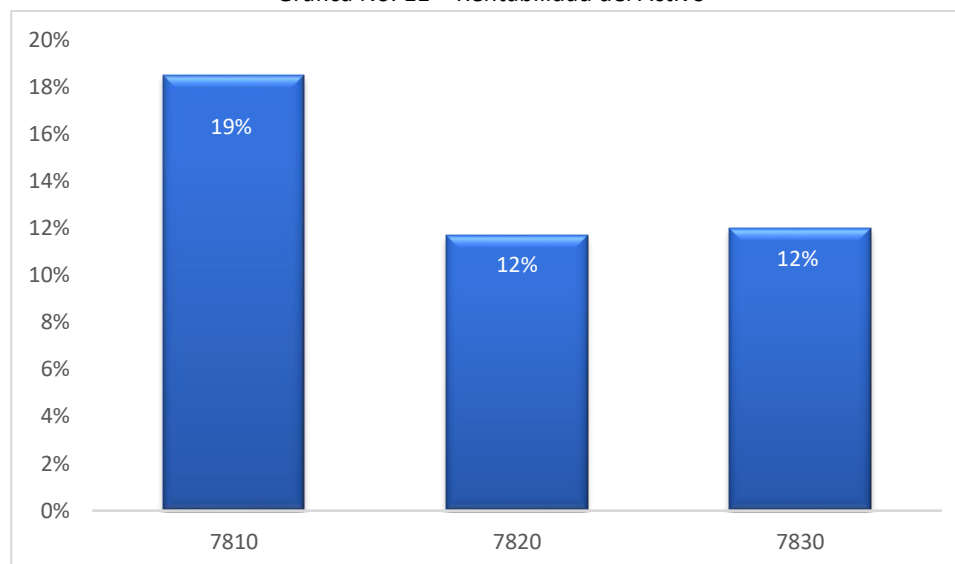
Gráfica No. 10 – Rentabilidad del Patrimonio



### 9.6 Rentabilidad del Activo.

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. A mayor rentabilidad sobre activos, mayor es la rentabilidad del negocio y mejor la capacidad organizacional del proponente.

Gráfica No. 11 – Rentabilidad del Activo



Por consiguiente y con el fin de encaminar el proceso 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
Índice de Liquidez	Activo Corriente / Pasivo Corriente	Mayor o Igual a 1.3
Capital de Trabajo	Activo Corriente - Pasivo Corriente	Mayor o Igual a \$602.750.440
Nivel de Endeudamiento	Pasivo Total / Activo Total	Menor o Igual al 75%
Razón de Cobertura de Intereses	Utilidad Operacional / Gastos por Intereses	Igual o superior a 1.5
Rentabilidad del Patrimonio	Utilidad Operacional / Patrimonio	Igual o superior a 5%
Rentabilidad del Activo	Utilidad Operacional / Activo Total	Igual o superior a 4%

Luego de obtener los indicadores financieros para el año 2018, se realiza un análisis comparativo con respecto a la vigencia 2017, para determinar las tendencias de cada una de las actividades del sector económico, en donde se pudo establecer que los indicadores presentan una tendencia positiva y estable. La rentabilidad del patrimonio y la rentabilidad del activo muestran un aumento en su porcentaje de rentabilidad, el índice de liquidez y la razón de cobertura de interés aumentan con respecto a la capacidad de cumplimiento de obligaciones, el nivel de endeudamiento y el capital de trabajo disminuyen con respecto a lo obtenido al cierre del año 2017, en general, se refleja una holgura financiera estable en el sector y confirma que los indicadores establecidos brindan una adecuada salud financiera al proceso.