

San José del Guaviare, 02 de octubre de 2024

Señores

PERSONA NATURAL Y/O PERSONA JURIDICA

San José del Guaviare

Asunto: Invitación a presentar cotización para la contratación de los exámenes médicos ocupacionales del personal de planta de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare.

La E.S.E Hospital san José del Guaviare, requiere la contratación de servicios para la elaboración de los exámenes médicos ocupacionales del personal de planta de la entidad.

La E.S.E. Hospital San José del Guaviare, cuenta con una planta de personal de 147 servidores, los cuales relaciono a continuación según el cargo.

PLAN DE CARGOS DE ACUERDO AL PROFESIOGRAMA VIGENCIA 2024		
PERFIL	CARGO	CANTIDAD
PROFESIOGRAMA AUXILIARES Y TECNICOS ADMINISTRATIVOS	AUXILIAR ADMINSTRATIVO	15
	AYUDANTE DE OFICINA	1
	SECRETARIO	3
	TECNICO ADMINISTRATIVO	8
	TOTAL	27
PROFESIOGRAMA PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS	ALMACENISTA GENERAL	1
	TESORERO GENERAL	1
	SUBGERENTE	2
	GERENTE	1
	JEFE DE OFICINA	5
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6
	TOTAL	16
PROFESIOGRAMA AUXILIARES AREA DE LA SALUD	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	58
PROFESIOGRAMA TECNICOS RAYOS X	TECNICO AREA DE LA SALUD	2
PROFESIOGRAMA PROFESIONALES AREA DE LA SALUD	ENFERMERO	11
	MEDICO GENERAL	23
	BACTERIOLOGIA	2
	INSTRUMENTADORES	2
	TERAPIA RESPIRATORIA	1
	TERAPIA FISICA	1
	NUTRICIONISTA	1
	TRABAJAORA SOCIAL	1
	TOTAL	42
PROFESIOGRAMA MANTENIMIENTO	TECNICO OPERATIVO	1
PROFESIOGRAMA CONDUCTOR	CONDUCTOR DE AMBULANCIA	1
TOTAL CARGOS		147

Por lo tanto, se tiene la necesidad de contratar los servicios de una firma o persona natural con especialidad en Salud Ocupacional para que realice los exámenes médicos ocupacionales a los servidores de la

Elaboro/Ruby Helena Ramírez Rendón/Auxiliar Administrativo/Subgerencia Administrativa y Financiera

"El Hospital A Su Servicio"



Institución, con el fin de que se le realice la valoración a cada uno de ellos, de acuerdo a los perfiles médicos ocupacionales adoptados en la institución y de esta manera identificar el estado físico y mental de los trabajadores permitiendo de esta forma que el SG-SST implemente los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para riesgo Biológico, Riesgo Biomecánico, Riesgo Psicosocial y Riesgo de radiaciones Ionizantes y así poder evitar posibles enfermedades laborales a los trabajadores de la Institución.

Lo anterior, justificado en **Resolución 2400 de 1979 ARTÍCULO 100**. Los trabajadores dedicados a operaciones o procesos en donde se empleen sustancias radiactivas, serán sometidos a exámenes médicos a intervalos no mayores a seis (6) meses, examen clínico general y a los exámenes complementarios.

Código Sustantivo del Trabajo **ARTICULO 348. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD**. Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.

ARTICULO 186. DURACION. Numeral 2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados. Por otra parte, las Resoluciones Número 2346 de 2007 y 1918 de 2009, del Ministerio de Protección Social, regulan la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales, que debe realizar el empleador público en forma obligatoria, con el objetivo de identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares. De la misma manera se establece en la citada norma, que harán parte de la historia clínica, las valoraciones médicas complementarias y las valoraciones médicas específicas según los factores de riesgos a que estén expuestos los trabajadores y según las condiciones individuales que presenten

Decreto 1443 del 2014 en su numeral 36. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Parágrafo 1°. En aplicación de lo establecido en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término salud ocupacional. Parágrafo 2°. Conforme al parágrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente. Artículo 3°. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones

Decreto ley 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.2.2.18. Exámenes médicos ocupacionales. En virtud de lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012, la entidad o institución contratante deberá establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para lo cual podrán tener en cuenta los términos de duración de los respectivos contratos.

ARTÍCULO 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.



RESOLUCION 0458 del 3 de mayo 2023. Por la cual la E.S.E Hospital San José del Guaviare, adopta los nuevos perfiles médicos ocupacionales de todos los funcionarios y contratistas de la Institución, según sus actividades y funciones.

Protocolo de exámenes Ocupacionales y reincorporación Laboral de la Institución aprobados por el área de calidad según el acta N° 19 del año 2020.

Los exámenes que se adelantarán aplicando la Normatividad, son:

- Evaluación médica ocupacionales de ingreso, periódicas, de retiro (programadas o por cambio de ocupación)
- Evaluaciones post-incapacidad o reintegro.
- Evaluación médica post-ocupacional o de egreso

Examen médico ocupacional: Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma y su correlación entre ellos para emitir el diagnóstico y las recomendaciones.

Examen médico de ingreso: Una de las obligaciones del empleador, según el Código Sustantivo del Trabajo, es la de hacer practicar al trabajador, a raíz de su selección o ingreso, un examen médico de ingreso que establezca su estado de salud y los riesgos o enfermedades adquiridos en otras empresas. Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, su función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo. El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, pueden agravarse en desarrollo del trabajo.

Examen médico periódico: Es aquella valoración médica que se realiza durante la permanencia de la persona en la compañía, en el cual se determina si su condición de salud ha cambiado o no por el desempeño del cargo. Este generalmente se realiza de manera anual. Las evaluaciones medicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas (programas de vigilancia epidemiológica y por cambio de ocupación)

- **Evaluaciones médicas periódicas programadas:** se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo
- **Evaluaciones médicas por cambios de ocupación:** el empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. Su objetivo es garantizar que el trabajador que mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que la nueva condición de exposición afecte su salud.
- **Examen médico de retiro:** Es la valoración médica que se le realiza a la persona una vez se desvincula definitivamente de la Institución y es donde se determina en qué condiciones de salud la persona se retira de la misma o si adquirió algún tipo de afección física o mental.

Una de las obligaciones del empleador, según el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, es la de sugerir practicar al trabajador dentro de los cinco días hábiles siguientes a la terminación del contrato de trabajo el examen ocupacional de egreso, con el objetivo de valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad laboral o secuelas de eventos laborales –no diagnosticados, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, la coordinación del Grupo de Gestión de Talento Humano o quien ella delegue, elaborará y presentará el

Elaboro/Ruby Helena Ramírez Rendón/Auxiliar Administrativo/Subgerencia Administrativa y Financiera

"El Hospital A Su Servicio"



correspondiente reporte a la Administradora de Riesgos Laborales, las cuales deberán iniciar la determinación de origen.

Examen médico post incapacidad: Es la valoración médica que se realiza a la persona que ha tenido una incapacidad por enfermedad de origen común/laboral o por accidente de trabajo superior a 30 días, con el fin de determinar en qué condiciones de salud se encuentra la persona para poder continuar con su labor o ser reubicada.

Historia clínica ocupacional: Es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud del trabajador los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que intervienen en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones medicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional. En la historia clínica ocupacional se debe llevar un registro de las evaluaciones médicas realizadas, el cual deberá contener:

- Identificación del trabajador, tipo y fecha de evaluación.
- Identificación de la entidad o persona que realizo la evaluación.
- Valoraciones de pruebas complementarias realizadas.
- Datos del profesional o del prestador de servicios de salud ocupacional a los que sea remitida la persona y fecha de remisión.

La información mínima que debe quedar registrada en las diferentes evaluaciones médicas ocupacionales

debe ser las siguientes:

1. Fecha, departamento, ciudad donde se realiza la evaluación médica
2. Persona que realiza la evaluación médica.
3. Actividad económica del empleador.
4. Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos profesionales a las cuales está afiliada la persona
5. Datos de identificación y sociodemográficos de la persona.
6. Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales y su atención, así como en antecedentes ocupacionales indicando: nombre de la empresa, actividad económica, sección, cargo u oficio, descripción de tareas o funciones y anexando todo documento, soporte o fundamento aportado por la persona evaluada, en especial, lo correspondiente al desarrollo de tareas y funciones. Igualmente, procederá a complementar la información existente en la historia clínica cuando hubiere sido registrada con anterioridad.
7. Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por la persona evaluada.
8. Listado de factores de riesgo a los que haya estado expuesto, anotando niveles de exposición y valores límites permisibles a la fecha de la medición, si los hay, en cada oficio realizado, según lo referido por el trabajador y la información que se suministre como parte de los antecedentes laborales. Se debe deberá incluir en el listado, el tiempo en años y meses de exposición a cada agente y factor de riesgo, así como las medidas de control implementadas.
9. Datos resultantes del examen físico.
10. Impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado, que puede incluir la presunción de origen laboral, cuando hubiere, caso en el cual se deberá fundamentar brevemente.
11. Una vez diligenciada la historia clínica el médico debe realizar un informe de aptitud del trabajador para el cargo que va a desempeñar, en el formato concepto de aptitud laboral manejado por la respectiva unidad médica; este diligenciamiento es responsabilidad exclusiva del Médico con especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo con licencia en salud ocupacional vigente.

Reserva de la historia clínica ocupacional: La historia clínica ocupacional y en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos.

1. Por orden de autoridad judicial.

Elaboro/Ruby Helena Ramírez Rendón/Auxiliar Administrativo/Subgerencia Administrativa y Financiera

"El Hospital A Su Servicio"



1. Por orden de autoridad judicial.
2. Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando este la requiera con fines estrictamente médicos.
3. Por solicitud del médico prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
4. Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

Toda persona natural o jurídica, que realice evaluaciones médico ocupacionales, de cualquier tipo, deberá entregar al empleador un diagnóstico general de la salud de la población trabajadora que valore; el cual el SG-SST utilizará para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y de trabajo de conformidad en lo establecido en el artículo 10 de la Resolución 1016 del 89 o la Norma que la modifique, adicione o sustituya

El profesional deberá presentar la licencia respectiva, la cual debe ser expedida por la Secretaría de Salud local en donde se encuentren registradas sus instalaciones, de conformidad con la Resolución 2318 de 1996 y la Resolución 3100 de Habilitación del año 2019.

CARACTERÍSTICAS O ESPECIFICACIONES TÉCNICAS:

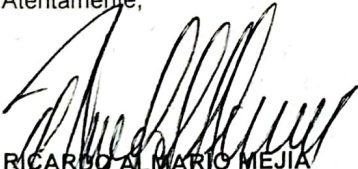
- Los médicos que realicen las evaluaciones médicas ocupacionales deberán presentar además de su licencia médica, la licencia de especialista en salud ocupacional vigente

OBLIGACIONES:

- Se requiere realizar 147 Evaluaciones médica ocupacionales de seguimiento, conforme a los perfiles médicos ocupacionales adoptados en la Institución.
- Las Evaluación médica ocupacionales de retiro o por cambio de ocupación, post-incapacidad o reintegro, y post-ocupacional o de egreso, se realizarán por evento
- Para atender este requerimiento se hace necesario considerar los criterios, que están establecidos en la Resolución 2346 de 2007.

TIEMPO: (20) veinte días, 2 (dos) meses.

Atentamente,



RICARDO ALMARIO MEJÍA
Profesional Universitario del SG-SST
E.S.E Hospital San José del Guaviare.

Elaboro/Ruby Helena Ramírez Rendón/Auxiliar Administrativo/Subgerencia Administrativa y Financiera

"El Hospital A Su Servicio"

San José Del Guaviare. Calle 12 Carrera 20 - B. La Esperanza, TEL: (98) 5840531

