REQUERIMIENTOS DE CONTRATACIÓN

FECHA	MAYO de 2023
DIRECCIÓN U OFICINA SOLICITANTE	Dirección Administrativa Financiera y de Recursos Humanos AGUAS DEL SOCORRO S.A. E.S.P.
RESPONSABLE	Dirección Administrativa Financiera y de Recursos Humanos AGUAS DEL SOCORRO S.A. E.S.P.
NOMBRE Y CARGO SUPERVISOR DEL FUTURO CONTRATO	**MELISA DEL PILAR CUEVAS ARDILA** Director Administrativa Financiera y de Recursos Humanos **AGUAS DEL SOCORRO S.A. E.S.P.**

DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

AGUAS DEL SOCORRO S.A. – E.S.P. debe dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 garantizando el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST y dando cumplimiento al Parágrafo 3 del Artículo 2.2.6.4.24 El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.

Así mismo, debe dar cumplimiento al Artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 Realizar las evaluaciones médicas de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador. Definir la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposición a cada peligro, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente. Comunicar por escrito al trabajador los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales los cuales reposarán en su historia médica.

Para el cumplimiento de lo anterior, **AGUAS DEL SOCORRO S.A. E.S.P** se basará en lo estipulado en el artículo 1 de la Resolución 1918 de 2009 que modifica el artículo 11 de la Resolución 2346 de 2007 contratación y costos de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las valoraciones complementarias. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estarán a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o trabajador. El empleador podrá contratar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales con prestadores de servicios de salud ocupacional, los cuales deben contar con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia vigente en salud ocupacional.

La realización de las evaluaciones médicas ocupacionales es una de las principales actividades del SG-SST las evaluaciones médicas ocupacionales constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida; el seguimiento estandarizado de las condiciones de salud de los trabajadores en los lugares de trabajo y la unificación de criterios en la aplicación de evaluaciones médicas ocupacionales, permite que sus resultados sean aplicados en la recolección y análisis de información estadística,

desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de rehabilitación integral y proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral.

Es importante y vital conocer el estado de Salud de todos los trabajadores, utilizando las herramientas y mecanismos necesarios para lograrlo. De igual manera crear los diferentes Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos como instrumentos de Control. (Resolución 2346 de 2007) (Decreto 1072 de 2015).

Teniendo en cuenta lo anterior, **AGUAS DEL SOCORRO S.A. E.S.P** tiene el deber de realizar a sus trabajadores una evaluación médica ocupacional que según el Artículo 2 de la Resolución 2346 de 2007 es el 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: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales

AGUAS DEL SOCORRO S.A. – E.S.P. como Entidad pública deber realizar los siguientes tipos de exámenes médicos según el Artículo 3 de la Resolución 2346 de 2007:

Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

1) Evaluación médica preocupacional o de preingreso.
2) Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3) Evaluación médica posocupacional o de egreso.

Contenido de la evaluación médica

Según el Artículo 8 de la Resolución 2346 de 2007 Toda evaluación médica ocupacional debe ser firmada por el trabajador y por el médico evaluador, con indicación de los números de registro médico y de la licencia en salud ocupacional, indicando el tipo de evaluación-preocupacional, periódica, de egreso o específica, realizada.

Tanto en las evaluaciones médicas preocupacionales como en las periódicas programadas, se deberán anexar los conceptos sobre restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes.

La información mínima que debe quedar registrada en las diferentes evaluaciones médicas ocupacionales, debe ser la siguiente:

1) Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
2) Persona que realiza la evaluación médica.
3) Datos de identificación del empleador. Cuando se trate de empresas de servicios temporales y el examen se practique a un trabajador en misión, se deben suministrar, además, los datos de la empresa usuaria.

4) Actividad económica del empleador.
5) Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos profesionales a las cuales está afiliada la persona.
6) Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
7) Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales 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.
8) Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.
9) 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 deberá incluir en el listado, el tiempo en años y meses de exposición a cada agente y factor de riesgo y las medidas de control implementadas.
10) Datos resultantes del examen físico.
11) Impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado, que puede incluir la presunción de origen profesional, cuando la hubiere, caso en el cual se deberá fundamentar brevemente.

El diagnóstico de salud a que se refiere el presente artículo deberá ser utilizado para implementar medidas que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en especial, las relativas al cumplimiento y desarrollo de los programas de promoción de la salud y la prevención de accidentes o enfermedades profesionales, así como de aquellas comunes que puedan verse agravadas por el trabajo o por el medio en que este se desarrolla.

Dicho diagnóstico no podrá contener datos personales ni individualizados de cada uno de los trabajadores.

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 ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

Personal responsable de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales

El personal a contratar para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales debe cumplir con el Artículo 9 de la Resolución 2346 de 2007 que indica que deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional (Seguridad y Salud en el Trabajo), con licencia vigente en salud ocupacional (Seguridad y Salud en el Trabajo), siguiendo los criterios definidos en el programa de salud ocupacional (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), los sistemas de vigilancia epidemiológica y los sistemas de gestión, así como los parámetros que se determinan en la presente resolución. El médico evaluador deberá entregar al trabajador copia de cada una de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas, dejando la respectiva constancia de recibo.

Contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales

AGUAS DEL SOCORRO S.A. E.S.P. debe cumplir con el artículo 1 de la Resolución 1918 de 2009 que modifica la resolución 2346 de 2007 Artículo 11. Contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las valoraciones complementarias. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso, pueden ser cobrados ni solicitados al aspirante o al trabajador.

El empleador las podrá contratar con Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Ocupacional o con Entidades Promotoras de Salud, las cuales deben contar con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional.

El empleador también puede contratar la realización de dichas valoraciones directamente con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional.

PARÁGRAFO. En todo caso, es responsabilidad del empleador contratar y velar porque las evaluaciones médicas ocupacionales sean realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia vigente en salud ocupacional, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en la presente resolución.

El médico evaluador deberá entregar al trabajador copia de cada una de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas, dejando la respectiva constancia de su recibo. El original de la Historia Clínica reposará en la Entidad Promotora de Salud, remitiendo a la entidad las constancias de entrega y recibido de las mismas.

AGUAS DEL SOCORRO S.A. E.S.P. requiere realizar evaluaciones médicas ocupacionales para 49 trabajadores, estudiantes en calidad de pasantía o proyecto de grado y aprendices SENA y recibir el diagnóstico de salud para implementar medidas que mejoren la calidad de vida de los trabajadores.

Custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales e historias clínicas

Quien realice las evaluaciones médicas ocupacionales debe cumplir con lo estipulado en el el Artículo 2° de la Resolución 1918 del 2009 que Modifica el artículo 17 de la Resolución 2346 de 2007, el cual quedará así: Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas:

1) La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de Salud Ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.
   Los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.
   En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador.

2) Los responsables de la custodia podrán entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando este lo solicite.
3) En caso de muerte del paciente, la copia de la historia clínica ocupacional será entregada únicamente al cónyuge, compañera (o) permanente, hijos y causahabientes, así como a aquellas personas autorizadas expresamente por la ley.
4) En el evento que los documentos de la historia clínica ocupacional se encuentren en diversas instituciones, la entidad o persona competente que requiera información contenida en ellos, podrá solicitar copia de los mismos a la entidad que los tiene a su cargo, previa autorización del paciente.
5) El responsable de la custodia debe dejar constancia del traslado de la copia de la historia clínica ocupacional entre entidades, mediante acta o registros de entrega y devolución, las cuales deberán ir firmadas por los funcionarios responsables de su custodia.
Parágrafo. El archivo, seguridad, producción, recepción, distribución, consulta, organización, recuperación, disposición, conversión a sistemas de información, tiempo de conservación y disposición final de la historia clínica ocupacional, se regirán por las normas legales vigentes para la historia clínica y los parámetros definidos por el Ministerio de la Protección Social.

Por lo tanto, el prestador de servicios de Salud Ocupacional que generó la historia clínica debe diligenciar el formato de CUSTODIA DE HISTORIA CLÍNICA del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo donde se compromete a la respectiva y adecuada custodia de las historias clínicas de los exámenes médicos ocupacionales realizados.

La Resolución 2646 de 2008 definió puntualmente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones. A partir de esa categorización se han establecido un conjunto de variables que deben tomarse en consideración para este efecto y las cuales se estudian mediante una batería para evaluar el riesgo psicosocial.

La Resolución 2646 de 2008 en su artículo 6 define los Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

a) Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.
b) Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.
c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.
d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se

define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

e) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3º de la presente resolución.
f) Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.
g) Interfase persona–tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.
h) Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.
i) Número de trabajadores por tipo de contrato.
j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.
k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

La Resolución 2446 de 2008 en su Artículo 7 define los factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:

a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.
b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.
c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.
d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.
e) Acceso a servicios de salud.

Parágrafo: Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

La Resolución 2446 en su Artículo 8 define los factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

a) Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.
b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

Parágrafo: Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.

La Resolución 2446 en su Artículo 9 define la Evaluación de los efectos de los factores psicosociales. Para efecto de la evaluación de los factores psicosociales, los empleadores deben incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos:

a) Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.
b) Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
c) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.
d) Ausentismo.
e) Rotación de personal.
f) Rendimiento laboral.

El Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario de Sector Trabajo definió puntualmente en su Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización: PARÁGRAFO 3. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control

Además, en el Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: 4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización. 13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.

Teniendo en cuenta el Decreto Ley 2663 de 1950, Código Sustantivo de Trabajo en su Artículo 60 manifiesta que un empleado tiene prohibido presentarse en estado de embriaguez y a su vez, en el Artículo 62 consagra que la persona que incurra en esta causal podrá ser despedida con justa causa y la Circular 0038 de 2010, del Ministerio de Protección Social: dirigida a todas las empresas del sector público y privado, establece que el consumo de alcohol "Afecta los ambientes de trabajo, agravan los riesgos ocupacionales, atentan contra la salud y seguridad, constituyéndose en amenaza para la integridad física y mental de la población trabajadora en general, por lo que deben implementar un programa de prevención y control específico para estos riesgos".

La Entidad no cuenta con el personal idóneo para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales, custodia de historias clínicas, seguimiento a las recomendaciones médicas de los trabajadores, seguimiento a los Programas de Vigilancia Epidemiológica, seguimiento y vigilancia del personal con discapacidades laborales y seguimiento y control del Programa de prevención y control de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas **AGUAS DEL SOCORRO S.A E.S.P.** por lo anterior expuesto, requiere contratar la prestación de estos servicios, con una persona natural o jurídica que ofrezca las mejores condiciones de tipo profesional y de calidad para cubrir las necesidades de la Empresa.

VENTAJAS Y JUSTIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Se contará con Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.

DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR

NATURALEZA DEL OBJETO

BIENES	SERVICIOS	OBRA PÚBLICA	OTRA
	X		

OBJETO A CONTRATAR

"PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA LA REALIZACION DE EXAMENES MEDICO OCUPACIONALES, BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EJECUCION DE SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGUAS DEL SOCORRO S.A. E.S.P."

ACTIVIDADES DEL CONTRATISTA

El contratista realizará las siguientes actividades:

a. Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, egreso, reubicación y rehabilitación de acuerdo a las disposiciones de la Resolución 2346 de 2007 con su respectiva entrega de los conceptos médicos.
b. Realizar seguimiento médico ocupacional a todos los trabajadores de la Empresa.
c. Actualizar el profesiograma de la Empresa.
d. Llevar la custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.
e. Brindar apoyo en la actualización de la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración del Riesgo.
f. Diseñar, actualizar, realizar seguimiento y vigilancia al Sistema de Vigilancia Epidemiológica del SG-SST de la Empresa teniendo en cuenta el riesgo cardiovascular, riesgo osteomuscular, riesgo auditivo, riesgo visual, riesgo psicosocial, reubicación laboral y rehabilitación integral y control de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.

g. Brindar apoyo al Programa de Promoción y Prevención en Salud.
h. Brindar apoyo en los casos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales de los trabajadores y contratistas de la Empresa que tengan procesos con la ARL para el componente laboral.
i. Las demás obligaciones que se deriven de la naturaleza del contrato a celebrar;
j. Mantener los precios ofertados en la propuesta durante toda la vigencia del contrato.
k. Informar oportunamente al ***CONTRATANTE*** sobre cualquier eventualidad que pueda sobrevenir y que afecte el desarrollo del contrato;
l. Una vez presentada la propuesta y durante la ejecución del contrato, el contratista no podrá variar los precios y características de las muestras aprobadas por **AGUAS DEL SOCORRO S.A. – E.S.P.**;
m. Acatar las órdenes, instrucciones e indicaciones que le imparta el **SUPERVISOR** del contrato;
n. No aceptar presiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la ley y comunicar oportunamente al ***CONTRATANTE*** y a la autoridad competente, si ello ocurriere, so pena de que ***EL CONTRATANTE*** declare la caducidad del contrato.

El contratista, presentará un informe general en una base de datos, en medio magnético y escrito, sobre las evaluaciones médicas ocupacionales realizadas, el cual debe incluir la siguiente información:

1. Análisis demográfico: sexo, edad, cargo, antigüedad.
2. Diagnóstico: Enfermedad versus factor de riesgo
3. Recomendaciones

Licencias

Los profesionales que realicen las actividades, deberán presentar la licencia de especialista en salud ocupacional (Seguridad y Salud en el Trabajo).

Así mismo el proveedor, deberá presentar licencia vigente para prestar servicios de salud ocupacional (Seguridad y Salud en el Trabajo), la cual debe ser expedida por la Secretaria de Salud Departamental en donde se encuentren registradas sus instalaciones.

Nota: La calidad del servicio debe cumplir con todos los protocolos de bioseguridad para garantizar la salud de todos los trabajadores.

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	ESPECIFICACIONES	CANTIDAD
1	Evaluaciones Médicas Ocupacionales	Evaluación médica preocupacional o de preingreso. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación). Evaluación médica posocupacional o de egreso.	Total de trabajadores, aprendices SENA y estudiantes
2	Seguimiento Recomendaciones Médicas	Realizar el seguimiento de las recomendaciones médicas descritas en los conceptos médicos	Total de trabajadores, aprendices SENA y estudiantes

3	Profesiograma	Realizar la actualización del profesiograma de la Empresa	Uno
4	Custodia Historia Clínica	Realizar la custodia de las Historias Clínicas Ocupacionales de los trabajadores de la Empresa realizadas durante le ejecución del contrato	Total de trabajadores, aprendices SENA y estudiantes
5	Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración del Riesgo, perfiles del cargo y profesiograma	Realizar la actualización de la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración del Riesgo, perfiles del cargo y profesiograma de la Empresa según componente médico.	Uno
6	Sistema de Vigilancia Epidemiológica	Diseñar, ejecutar, controlar y evaluar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de la Empresa teniendo en cuenta los siguientes Programas: Riesgo cardiovascular Riesgo osteomuscular Riesgo auditivo Riesgo visual Riesgo psicosocial (incluye batería psicosocial de los trabajadores de la empresa) Reubicación laboral Rehabilitación integral Prevención y control de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas – Incluye pruebas de alcoholemia	Total de trabajadores, aprendices SENA y estudiantes
6	Recurso Humano	Poner a disposición cuando se requiera a la Empresa de los siguientes profesionales Especialistas en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo: Médico Enfermera Psicóloga Tecnóloga Abogado Laboral	Cuando se requiera
7	Informes	Relizar la entrega de los siguientes informes: Análisis de Ausentismo Pérdida de Capacidad Laboral Seguimiento Recomendaciones Médicas HCL Trimestral Sistema de Vigilancia Epidemiológica Mensual de Actividades Criterios Profesionales cuando se requiera	No aplica

LUGAR DE EJECUCIÓN DEL OBJETO CONTRACTUAL
El Socorro – Santander
PLAZO ESTIMADO DE LA FUTURA CONTRATACIÓN
El plazo de ejecución será de seis (6) meses contados a partir del perfeccionamiento y legalización del contrato, así como de la suscripción del acta de inicio.

MELISA DEL PILAR CUEVAS ARDILA
Director Administrativo, Financiero y de Recursos Humanos
AGUAS DEL SOCORRO S.A. E.S.P.