1. LA DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA CONTRALORÍA DISTRITAL DE MEDELLÍN PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACIÓN:

La Contraloría Distrital de Medellín tiene dentro de sus objetivos, obligaciones y responsabilidades en su política Integrada de gestión y en la cual se encuentra alineada a la misma el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, Reglamentado por el Decreto 1072 de 2015 Reglamentario del Sector Trabajo y la Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad tiene dentro de sus objetivos:

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la Seguridad y Salud de todos los trabajadores mediante la mejora continua del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir con la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Igualmente se tiene como finalidad y alineado a la Política de Seguridad y Salud en el trabajo la Entidad tiene como propósito dar cumplimiento unos objetivos establecidos para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo entre ellos:

1) **Cumplimiento de requisitos legales en Seguridad y Salud en el trabajo:** Cumplir con los Estándares Mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables al contexto de la Contraloría Distrital de Medellín.
2) **Accidentalidad:** Disminuir la accidentalidad en la Contraloría Distrital de Medellín.
3) **Enfermedad Laboral:** Implementar la vigilancia epidemiológica para riesgos ocupacionales, con el fin de evitar enfermedades de origen laboral.
4) **Emergencias:** Fortalecer la implementación de los planes de emergencias.
5) **Promoción de la Salud:** Promover estilos de vida saludable que disminuyan el ausentismo por incapacidad laboral y común.

Mediante Resolución 1568 de 2022 la Contraloría Distrital de Medellín adoptó los Planes Tácticos y Plan de Acción Institucional para la vigencia 2023 en el cual están incluidos el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2023 el cual está diseñado con los siguientes objetivos:

Plan de trabajo en Salud y Seguridad en el Trabajo Vigencia 2023

OBJETIVO CONTROL DEL RIESGO	ESTRATEGIA	ITEM ESTÁNDARES MÍNIMOS RES. 0312/2019	ACTIVIDAD
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Requisitos Legales**	1. Asignación de una persona que diseñe e implemente el SG-SST	ASIGNACIÓN PERSONA RESPONSABLE DISEÑO Y PUESTA EN MARCHA DEL SG-SST CDM
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Plan de Capacitación en SST**	10. Inducción y reinducción en SST	INDUCCION/REINDUCCION EN SST - COLEGIO GESTIÓN DEL RIESGO ARL SURA *Inducción para nuevos servidores (cuando aplique) *Reinducción para toda la CDM (anual - día del servidor JULIO/2023)
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Plan de Capacitación en SST**	12. Curso virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST	CURSO DE CAPACITACIÓN VIRTUAL DE CINCUENTA (50) HORAS EN SST DEFINIDO POR EL MIN TRABAJO
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Requisitos Legales**	13, Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	REVISIÓN ANUAL - POLÍTICA INTEGRADA DE GESTIÓN (ASPECTOS SST)
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Requisitos Legales**	14, Objetivos de SST	OBJETIVOS DEL SG-SST DE CONFORMIDAD CON LA POLITICA DEL SST
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Revisión por la Dirección del SG-SST**	15. Evaluación inicial del Sistema de Gestión	EVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS SEGÚN RES. 0312 DE 2019
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Revisión por la Dirección del SG-SST**	16. Plan Anual de Trabajo	PLAN ANUAL DE TRABAJO PARA EL CUMPLIMIENTO DEL SG-SST EL CUAL IDENTIFICA: OBJETIVOS, METAS, RESPONSABILIDADES, RECURSOS, CRONOGRAMA DE ACIVIDADES, ESTÁ FIRMADO POR EL EMPLEADOR Y EL RESPONSABLE DEL SG-SST.

CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión Documental del SG-SST**	17. ARCHIVO Y RETENCIÓN DOCUMENTAL DEL SG-SST	ARCHIVO DOCUMENTAL SEGÚN Tabla de Retención /REGISTRO CONSOLIDADO SST
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Revisión por la Dirección del SG-SST**	18. Rendición de cuentas	RENDICIÓN DE CUENTAS DEL DESARROLLO DEL SG-SST QUE INCLUYA A TODOS LOS NIVELES DE LA EMPRESA
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Requisitos Legales**	19. Matriz Legal	ACTUALIZACION MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Requisitos Legales**	2. Asignación de responsabilidades en SST	ASIGNACIÓN RESPONSABILIDADES SST
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Revisión por la Dirección del SG-SST**	20. Mecanismos de comunicación	MECANISMOS EFICACES PARA RECIBIR Y RESPONDER LAS COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS RELATIVAS A LA SST
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de la Salud**	24. Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud	DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA Y DIAGNÓSTICO DE CONDCIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de la Salud**	25. Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud	*ACTIVIDADES DE MEDICINA DEL TRABAJO, PRVENCIÓN YPROMOCIÓN DE LA SALUD. *PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA REQUERIDOS (de conformidad con las prioridades identificadas en el Dx de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios)
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de la Salud**	26. Perfiles de cargo	INFORMAR AL MD. LABORAL QUE REALIZA LAS EVALUACIONES OCUPACIONALES , LOS PERFILES DE CARGOS, CON UNA DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS Y EL MEDIO EN EL CUAL SE DESARROLLARÁ LA LABOR RESPECTIVA

CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de la Salud**	27. Evaluaciones médicas ocupacionales	SEGUIMIENTO DE CONDICONES DE SALUD (EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES INGRESO, RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES MEDICO LABORALES , RETIRO)	
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de la Salud**	28. Custodia de las historias clínicas	CERTIFICADO - INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS EN SST QUE REALIZA LA CUSTODIA DE LAS H.CLÍNICAS PARA LA PRÁCTICA DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES	
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de la Salud**	29. Restricciones y recomendaciones médicas laborales.	SEGUIMIENTO DE CONDICIONES DE SALUD (EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES PERIODICOS) *CUMPLIMIENTO RESTRICCIONES Y RECOMENDACIONES MÉDICO LABORALES REALIZADAS POR EPS - ARL PRESCRITAS A LOS FUNCIONARIOS PARA LA REALIZACIÓN DE SUS FUNCIONES. *ADECUAR EL PUESTO DE TRABAJO, REUBICAR AL TRABAJADOR O REALIZAR LA READAPTACIÓN LABORAL CUANDO SE REQUIERA.	
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Requisitos Legales**	3. Asignación de recursos para el SG-SST	DEFINICIÓN Y ASIGNACIÓN DEL T.HUMANO, R. FINANCIEROS, TÉCNICOS Y DE OTRA ÍNDOLE PARA EL DLLO, MTTO Y CONTINUIDAD DEL SG-SST.PLAN DE ADQUISICIONES SST (ASIGNACIÓN DE RECURSOS CON BASE EN EL PLAN DE TRABAJO ANUAL)	

PROMOCIÓN SALUD	**Actividades de Promoción y Prevención**	30. Estilos de vida y entorno saludable	IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE *ACTIVIDADES DEL PVE DE RIESGO PSICOSOCIAL *ACTIVIDADES DEL PVE DESORDENES MUSCULOESQUELÉTICOS *ACTIVIDADES DEL PVE DE RIESGO BIOLÓGICO POR COVID-19 *ACTIVIDADES DEL PVE DE RIESGO CARDIOVASCULAR *ACTIVIDADES DEL PVE PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD VISUAL *PROGRAMA PAUSAS ACTIVAS
ACCIDENTALIDAD	**Gestión de Accidentes Laborales**	33.1. Reporte de accidente de Trabajo	REPORTE AT
ENFERMEDAD LABORAL	**Gestión de Enfermedades Laborales**	33.2. Reporte de enfermedad laboral	REPORTE EL
ACCIDENTALIDAD	**Gestión de Accidentes Laborales**	34.1. Investigación de accidente de Trabajo	INVESTIGACIÓN DE AT
ACCIDENTALIDAD	**Gestión de Accidentes Laborales**	34.2. Investigación de Enfermedad Laboral	INVESTIGACIÓN DE EL
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Revisión por la Dirección del SG-SST**	35. Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	REGISTRO ESTADÍSTICO - ACCIDENTES DE TRABAJO / ENFERMEDADES LABORALES. CDM
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Revisión por la Dirección del SG-SST**	36. INDICADOR - Frecuencia de accidentalidad	INDICADOR MENSUAL FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Revisión por la Dirección del SG-SST**	37. INDICADOR - Severidad de accidentalidad	INDICADOR MENSUAL SEVERIDAD DE ACCIDENTALIDAD

CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Revisión por la Dirección del SG-SST**	38. INDICADOR - Proporción de AT mortales	INDICADOR MENSUAL - PROPORCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Revisión por la Dirección del SG-SST**	39. INDICADOR - Prevalencia de la Enfermedad Laboral	INDICADOR ANUAL - PREVALENCIA ENFERMEDAD LABORAL
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Requisitos Legales**	4. Afiliación al Sistema de Seguridad Social	AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, PENSIÓN Y RIESGOS LABORALES DE TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA CDM (Independiente de su forma de vinculación)
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Revisión por la Dirección del SG-SST**	40. INDICADOR - Incidencia de la Enfermedad Laboral	INDICADOR ANUAL - INCIDENCIA ENFERMEDAD LABORAL
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Revisión por la Dirección del SG-SST**	41. INDICADOR - Ausentismo por causa médica	INDICADOR MENSUAL - AUSENTISMO POR CAUSA MÉDICA
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Revisión por la Dirección del SG-SST**	42. INDICADOR - Estructura, proceso y resultado SG SST	INDICADOR ANUAL - Cumplimiento de los indicadores de estructura proceso y resultado del SG-SST
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión Documental del SG-SST**	43. Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	ACTUALIZACION DOCUMENTO QUE CONTIENE LA METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS, EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA CDM Y CON ALCANCE A TODOS LOS SERVIDORES INDEPENDIENTE DE SU FORMA DE VINCULACIÓN Y/O CONTRATACIÓN

CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión Documental del SG-SST**	44. Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos, con participación de todos los niveles de la empresa	ACTUALIZACION MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION DE RIESGOS Y DETERMINACION DE CONTROLES
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Mediciones Ambientales**	45. Mediciones Ambientales	EJECUCION MEDICIONES OCUPACIONALES
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión Documental del SG-SST**	46. Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL CON BASE EN EL RESULTADO DE LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, LA EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión Documental del SG-SST**	47, Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	APLICACIÓN POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS DE LA CDM DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE LOS PELIGROS/RIESGOS
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión Documental del SG-SST**	48, Procedimientos e instructivos internos de Seguridad y Salud en el Trabajo.	ELABORAR Y ACTUALIZAR LOS PROCEDIMIENTOS, INSTRUCTIVOS Y FICHAS TÉCNICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO QUE SE REQUIERAN PARA LA ENTIDAD, PROPIOS DEL SG-SST. DIVULGACIÓN A TODOS LOS SERVIDORES Y CONTRATISTAS DE LA CDM
EMERGENCIAS	**Programa de Inspecciones Planeadas**	49.1 Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos	INSPECCIONES SISTEMÁTICAS A LAS INSTALACIONES DE LA CDM, CON LA PARTICIPACIÓN DEL COPASST -INSTALACIONES Y EQUIPOS-

EMERGENCIAS	**Programa de Inspecciones Planeadas**	49.2 Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos	INSPECCIONES SISTEMÁTICAS A LAS INSTALACIONES DE LA CDM, CON LA PARTICIPACIÓN DE LA BRIGADA DE EMERGENCIAS Y EL COPASST -INCLUIDOS LOS RELACIONADOS CON LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS-	
PROMOCIÓN SALUD	**Programa de EPP**	50, Entrega de EPP y capacitación en uso adecuado	ENTREGA DE EPP Y CAPACITACIÓN EN USO ADECUADO	
EMERGENCIAS	**Programa de Inspecciones Planeadas**	51, Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	INSPECCIONES MANTENIMIENTOS PERIÓDICOS DE INSTALACIONES, EQUIPOS, MÁQUINAS Y HERRAMIENTAS. REPORTES DE CONDICIONES INSEGURAS MANUALES Y/O FICHAS TÉCNICAS DE LOS MISMOS	
EMERGENCIAS	**Gestión de Plan de Emergencias**	52,1 Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	ACTUALIZACIÓN PLAN DE EMERGENCIAS EN EL CONTEXTO COVID-19	
EMERGENCIAS	**Gestión de Plan de Emergencias**	52,2 Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	SIMULACROS DE EVACUACION - ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES.	
EMERGENCIAS	**Gestión de Plan de Emergencias**	53, Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	CONFORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN BRIGADA PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.	
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Revisión por la Dirección del SG-SST**	54, Definición de Indicadores del SG-SST	DEFINICIÓN DE INDICADORES DEL SG-SST DE LA CDM, TENIENDO EN CUENTA LOS INDICADORES MÍNIMOS SEÑALADOS EN EL CAPÍTULO IV DE LA RES. 0312/2019	

CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Revisión por la Dirección del SG-SST**	55, Auditoría Anual	AUDITORIA INTERNA DEL SG SST
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Plan de Capacitación en SST**	55, Auditoría Anual	CAPACITACION Y FORMACION DE AUDITORES INTERNOS SG-SST
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Revisión por la Dirección del SG-SST**	56, Revisión por la Alta Dirección. Alcance de la auditoría del SG-SST	REVISION POR LA DIRECCION DEL SG SST
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Revisión por la Dirección del SG-SST**	57, Planificación de la auditoría con el COPASST	PLANIFICACIÓN DE LA AUDITORÍA CON EL COPASST
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Acciones de Mejora**	58, Acciones preventivas y/o correctivas	PUESTA EN MARCHA PLANES DE MEJORA SST -acciones preventivas, correctivas y de mejora con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, medición de indicadores del SG-SST entre otros, y las recomendaciones del COPASST-
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Acciones de Mejora**	59, Acciones de mejora conforme a Revisión de la Alta Dirección	PUESTA EN MARCHA PLANES DE MEJORA SST -acciones preventivas, correctivas y de mejora con base en los resultados de la revisión por la Alta Dirección del SG SST.
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Herramientas de Consulta y Participación**	6,1. Conformación y Funcionamiento del COPASST	COPASST. Periodo vigente DIC2022 - DIC2024. Garantizar el funcionamiento del COPASST CDM.
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Herramientas de Consulta y Participación**	6,2. Conformación y Funcionamiento del COPASST	SEGUIMIENTO REUNIONES DEL COPASST COPASST DIC2022-DIC2024

CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Acciones de Mejora**	60. Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	PUESTA EN MARCHA PLANES DE MEJORA SST -acciones preventivas, correctivas y de mejora con base en los resultados de las investigaciones de los AT y la determinación de sus causas básicas e inmediatas, así como de las Enfermedades Laborales-	
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Acciones de Mejora**	61, Plan de Mejoramiento	PLAN DE MEJORAMIENTO SST -Medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas y ARL-	
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Herramientas de Consulta y Participación**	7, Capacitación de los Integrantes del COPASST	PLAN CAPACITACION COPASST	
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Herramientas de Consulta y Participación**	8,1 Conformación y funcionamiento del COCOLA	COCOLA. Periodo vigente DIC2022 - DIC2024. Garantizar el funcionamiento del COCOLA CDM.	
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Herramientas de Consulta y Participación**	8,2 Conformación y funcionamiento del COCOLA	SEGUIMIENTO REUNIONES DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Herramientas de Consulta y Participación**	9. Programa de capacitación anual COCOLA	PLAN DE CAPACITACIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	
PROMOCIÓN SALUD	**Actividades de Promoción y Prevención**	ACTIVIDADES DEL PVE PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD VISUAL	ACTIVIDADES DEL PVE PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD VISUAL	
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Plan Estratégico de Seguridad Vial**	ART. 32. PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL.	DIVULGACION DEL PESV A SERVIDORES PUBLICOS	
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Plan Estratégico de Seguridad Vial**	ART. 32. PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL.	ACTUALIZACIÓN PESV CDM ARTICULADO AL SG-SST	

CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Plan Estratégico de Seguridad Vial**	ART. 32. PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL.	CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS CONDUCTORES CDM (CAPACITACIÓN Y EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES)
PROMOCIÓN SALUD	**Actividades de Promoción y Prevención**	Gestión de la Salud	JORNADA DONACIÓN DE SANGRE
PROMOCIÓN SALUD	**Actividades de Promoción y Prevención**	Gestión de la Salud	JORNADA VACUNACIÓN FUNCIONARIOS CDM
PROMOCIÓN SALUD	**Actividades de Promoción y Prevención**	Gestión de la Salud	SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
PROMOCIÓN SALUD	**Programa de Inspecciones Planeadas**	No. 31. Servicios de Higiene	SUMINISTRO PERMANENTE DE AGUA POTABLE, SERVICIOS SANITARIOS Y MECANISMOS PARA DISPONER EXCRETAS Y BASURAS
PROMOCIÓN SALUD	**Programa de Inspecciones Planeadas**	No. 32, Manejo de Residuos	PROGRAMA DE MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Requisitos Legales**	No.21. Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ESPECIFICACIONES EN SST DE LAS COMPRAS Y ADQUISICIÓN DE PRODUCTOS Y SERVICIOS.
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Requisitos Legales**	No.22 Evaluación y Selección de Proveedores y Contratistas	ASPECTOS SST A TENER EN CUENTA POR PARTE DE LA CDM, PARA LA EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS.
CUMPLIMIENTO REQUISITOS LEGALES SST	**Gestión de Requisitos Legales**	No.23 Gestión del Cambio	PROCEDIMIENTO GESTIÓN DEL CAMBIO (Para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, que se pueda generar por cambios internos o externos)
PROMOCIÓN SALUD	**Actividades de Promoción y Prevención**	PROGRAMA PAUSAS ACTIVAS	PROGRAMA PAUSAS ACTIVAS

PROMOCIÓN SALUD	**SVE de Riesgo Biomecánico**	SVE. PROGRAMA DE DESORDENES MUSCULOESQUELÉTICOS	ACTIVIDADES DE DIAGNOSTICO, SEGUIMIENTO E INTERVENCIÓN
PROMOCIÓN SALUD	**SVE de Riesgo Cardiovascular**	SVE. PROGRAMA RIESGO CARDIOVASCULAR	CHEQUEOS EJECUTIVOS NIVEL DIRECTIVO - MISIONAL
PROMOCIÓN SALUD	**SVE de Riesgo Cardiovascular**	SVE. PROGRAMA RIESGO CARDIOVASCULAR	EJECUCIÓN ACTIVIDADES PROGRAMA CON ESPECIALISTAS.
PROMOCIÓN SALUD	**SVE de Riesgo Psicosocial**	SVE. PROGRAMA RIESGO PSICOSOCIAL	BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL - INTERVENCIÓN SEGÚN INFORME RESULTADOS (DIC2022) EJECUCIÓN ACTIVIDADES PROGRAMA RIESGO PSICOSOCIAL (POR GRUPO, INDIVIDUAL, ETC.)
PROMOCIÓN SALUD	**Gestión de Protocolo de Bioseguridad por COVID-19**	SVE. RIESGO BIOLOGICO. Gestión de Protocolo de Bioseguridad por COVID-19	VISITAS DE INSPECCION SEGUIMIENTO PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD ACTUALIZACIÓN PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD SEGÚN NORMATIVIDAD VIGENTE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN

Así mismo La Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social

> **"Estableció disposiciones y definió responsabilidades a diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional ".**

Seguidamente la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo por la cual se ***"adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora".***

Que de acuerdo con su artículo 2° el ámbito de aplicación es para:

> *" Todos los empleados públicos y privados,* a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las

organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a los trabajadores en misión, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares".

El artículo 3° de la precitada norma dispone que la periocidad de la evaluación de factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo al nivel del riesgo psicosocial de la empresa.
El inciso 2° de dicho artículo expresa que las empresas en las cuales se ha identificado un riesgo psicosocial intralaboral medio o bajo, la evaluación se realiza cada dos años y requiere intervención tanto en la fuente como en el trabajador

Que la Batería para la evaluación del Riesgo Psicosocial está compuesta de los siguientes instrumentos que deben ser utilizados para las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés.
- Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).

Es así como la Contraloría Distrital de Medellín el día 15 de noviembre de 2022 celebró un Contrato para la Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial y Clima laboral con la empresa Gestar Innovación SAS

En la cual se aplicaron los instrumentos anteriormente mencionados, y que de acuerdo a los resultados entregados, es necesario realizar durante la vigencia un trabajo de intervención con las siguientes actividades:

FACTORES INTRALABORALES

Dimensiones	Definición	Actividad a realizar para la Intervención

CARACTERISTICAS DE LIDERAZGO	Hace referencia a las características de liderazgo de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.	**TALLER CARACTERISTICAS DEL LIDERAZGO:** Definición y evaluación de competencias de los lideres
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, en lo referente a: La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.	**CAPACITACION AL COMITÉ DE CONVIVENCIA:**
	Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.	
	El apoyo social que se recibe de compañeros	**1. NORMATIVIDAD (FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL CCL)**
	l trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común)	**2. COMINUCACION ASERTIVIA ENFOCADA A ESTABLECER EL CORRECTO TRATO ENTRE LOS VINCULADOS A UN POSIBLE CASO DE ACOSO**

	La cohesión (entendida como la fuerza que	**3. RESOLUCION DE CONFLICTOS (NEGOCIACIÓN)**	
	atrae y vincula a los miembros de un grupo,		
	cuyo fin es la integración)		
RETROALIMENTACION AL DESEMPEÑO	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Debe cumplir mínimamente con estas características: 1. Existir. 2. Clara, 3. Oportuna. 4 Útil y 5. Medible.	Revisión y constante actualización del modelo de evaluación del desempeño	
RELACION CON LOS COLABORADORES	De los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo	**1. TALLER DE RELACIONES INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO.**	
		2. TALLER RELACIÓN CLIENTE INTERNO Y EXTERNO	

CLARIDAD DEL ROL	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.	Revisar los manuales de funciones. Perfil, responsabilidades, asignación de funciones, hacer reinducción	
CAPACITACIÓN	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.	Realizar formación enfocada directamente con la labor que realiza el trabajador, para esto pueden tomar la información suministrada por el trabajador en la evaluación de desempeño, también se pueden diseñar encuestas que ayuden a construir estos planes de capacitación.	
PARTICIPACION Y MANEJO DEL CAMBIO	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.	Generar espacios donde se le expliquen a los trabajadores los posibles cambios que impactaran directamente con la labor que realizan / Reinducciones o reuniones informativas	

OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO Y USO DE HABILIDADES	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	Brindarle la oportunidad al trabajador de crecer dentro de la empresa, según sus estudios y formación académica	
CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.	Mantener informado a todos los trabajadores sobre los aspectos de esta variable y como pueden realizar las pausas o descansos	
DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	Condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.	1. Revisión de la matriz de identificación de peligros y control del riesgo.	
		2. Inspecciones de puestos de trabajo	
		3. Elementos de protección personal	
		4. Talleres de higiene postural	
DEMANDAS EMOCIONALES	situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador	**TALLER**	

	la exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a)entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol delas emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor	1. **ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y RESILIENCIA**	
		2. TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL / EMPODERAMIENTO PERSONAL	
DEMANDAS CUANTITIVAS	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.	Constante revisión y actualización de manual de funciones	
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.	**Programa de prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas SPA.**	
		1. TALLER SOBRE CONSUMO Y PREVENCION DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	

DEMANDAS DE CARGA MENTAL	Se refiere a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.	1. Constante revisión y actualización de manual de funciones 2. pausas activas y cognitivas en la jornada laboral 3. Garantizar la participación del personal a las actividades planeadas por bienestar laboral.
CONSISTENCIA DEL ROL	La compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo	Estructuración del programa de bienestar, el cual va directamente asociado al salario emocional. **TALLER DE DESARROLLO Y PERTENECIA**: Actividad encaminadas a desarrollar en los trabajadores un compromiso hacia la Empresa y la labor que realizan.
DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	Son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos	Programa de pausas incluyendo pausas activas y cognitivas, realizadas periódicamente.

RECOMPENSAS	se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo	Estructuración del programa de bienestar, el cual va directamente asociado al salario emocional.
DERIVADAS DE LA		
PERTENENCIA A LA		**TALLER DE DESARROLLO Y PERTENECIA:** Actividad encaminadas a desarrollar en los trabajadores un compromiso hacia la Empresa y su labor.
ORGANIZACIÓN Y		
DEL TRABAJO QUE		
SE REALIZA		
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. estas retribuciones correspond en a reconocimiento , remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo	Mantener los programas liderados desde el área de bienestar laboral y gestión humana
FACTORES EXTRALABORALES		
Dimensión	**Definición**	**Actividad a realizar para la Intervención**

DESPLAZAMIENTO VIVIENDA - TRABAJO-VIVIENDA	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido	Espacio libre para que la empresa proponga intervención
CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	Condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	Espacio libre para que la empresa proponga intervención
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.	**TALLER** **1. MANEJO EFECTIVO DEL TIEMPO** **2. PROYECTO DE VIDA**
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.	**TALLER** **COMUNICACIÓN ASERTIVA**
RELACIONES FAMILIARES		**TALLER** **COMUNICACIÓN ASERTIVA**

INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL EN EL TRABAJO	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.	Espacio libre para que la empresa proponga intervención
SITUACION ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos	Espacio libre para que la empresa proponga intervención

ESTRÉS

Dimensión	Definición	Actividad a realizar para la Intervención
SINTOMAS DE ESTRÉS	Corresponde a los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral que presentan los trabajadores.	**TALLERES SOBRE:** **1. QUE ES EL ESTRES Y COMO NOS AFECTA** 2. Pausas cognitivas / ESTAS SE LES ENSEÑAN A LOS MIEMBROS DEL COPASST **3. TALLER:** TERAPIAS DE RELAJACION **4. TALLER**: PRIMEROS AUXILIOS PSICOLOGICOS **5. TALLE**R: HIGIENE DEL SUEÑO / Hábitos de vida saludables

La Contraloría Distrital de Medellín pretende satisfacer la necesidad mediante un proceso de contratación tendiente a ejecutar acciones orientadas a fomentar en sus servidores públicos, la participación en actividades de promoción y prevención de la salud en relación con exámenes médicos ocupacionales clínicos de ingreso, periódicos, de egreso, de reintegro, y

exámenes paraclínicos de soporte al examen médico ocupacional cuando así se requiera, además de los siguientes:

Realizar la intervención de acuerdo a los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial realizada en el mes de noviembre de 2022 en factores Intralaborales, Extralaborales, Manejo de Ansiedad, el Estrés, Exámenes para conductores, pruebas de uso de drogas, alcohol e inmunizaciones, conforme a lo establecido en los artículos 24 y 30 del Decreto 614 de 1984, la Ley 1562 de 2012 y las Resoluciones 2346 de 2007 y 1918 de 2009, los decreto 0723 del 2013 y 1443 del 2014 , es obligación de los empleadores organizar y garantizar el funcionamiento de un Programa de Salud Ocupacional, siendo uno de los contenidos, el Subprograma de Medicina Preventiva y del trabajo, el cual incluye, entre otros, la realización de exámenes médicos, clínicos y paraclínicos relacionados con los riesgos para la salud de los trabajadores. La entidad contratante deberá establecer las medidas necesarias 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.

Igualmente el artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, dispone que el Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con condiciones psicológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo y el numeral 1 reitera la obligación de los empleadores de "Realizar los exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores."

El parágrafo del artículo 3 de la Resolución 2346 de 2007, señala que "Las evaluaciones médicas a que se refiere la presente resolución, hacen parte del programa de salud ocupacional de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de salud".

El artículo 5° de la Resolución 2346 de 2007 regula la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y establece que está a cargo del empleador en materia de salud ocupacional conocer el estado de salud de los funcionarios.

De conformidad con el literal a) del artículo 5° de la resolución citada, las evaluaciones médicas ocupacionales 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 exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo".

Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como el estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de los resultados, deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso.

Por su parte el parágrafo del literal b) del artículo 5° de la misma resolución preceptúa que. "Los antecedentes que se registren en las evaluaciones médicas periódicas, deberán actualizarse a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realicen este tipo de evaluaciones".

Al respecto del presente estudio previo y a la celebración del contrato es pertinente dejar claridad en el siguiente aspecto en relación al manejo de las historias clínicas:

El Artículo 2° de la Resolución 1918 de 2009 modificó el artículo 17 de la Resolución 2346 de 2007 la cual dispone que:

"ARTICULO 17. CUSTODIA Y ENTREGA DE LAS EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS HISTORIAS CLINICAS OCUPACIONALES.

> **"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 a lo que 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.

1. **Los responsables de la custodia podrán entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando este lo solicite.**

2. **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 aquellas personas autorizadas expresamente por la ley.**
3. **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 el podrá solicitar copia de los mismos a la entidad que los tiene a su cargo. Previa autorización del paciente.**
4. **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, de las cuales deberán ir firmadas por los funcionarios responsables de su custodia".**

De conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 24; numeral 1, literal b) del artículo 30 del Decreto 614 de 1984 y el numeral 1, del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, es responsabilidad de la Contraloría Distrital de Medellín en materia de salud ocupacional conocer y establecer el estado de salud de los funcionarios. El artículo 11 de la resolución 2346 de 2007 modificado por la Resolución 1918 del 5 de junio de 2009, perpetua que "el costo de las evaluaciones medicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estarán a cargo del empleador en su totalidad.

En ningún caso, pueden ser cobrados ni solicitados al aspirante o al trabajador".

Por lo anterior, es procedente concluir que 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 conservar y mejorar su calidad de vida, razón por la cual la Contraloría Distrital de Medellín, necesita contratar una empresa idónea que realice los exámenes médicos ocupacionales periódicos, con el fin de garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Salud Ocupacional.

La promoción de la salud: Es el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre la salud y mejorarla, constituye entonces un proceso político y social que abarca no solamente acciones dirigidas a fortalecer las habilidades y capacidades de los individuos, sino también las dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas, con el fin de mitigar su impacto en la salud pública.

Por su parte el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló en el año 2020 el Programa Nacional de Bienestar **"Servidores Saludables Entidades Sostenibles",** así mismo a través de la dirección de empleo público, es la Entidad responsable de formular la política pública y los lineamientos en materia de empleo público y de gestión estratégica del talento humano con miras a contribuir a la productividad, la eficiencia administrativa y la generación del valor público.

Es un instrumento que permite desarrollar estrategias de bienestar y con el cual se puede actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el decreto 1567 de 1998 y en el decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

Igualmente se hace necesario incluir en el programa de bienestar actividades de promoción y prevención de la salud e intervención de acuerdo con los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial y Clima Laboral anteriormente mencionados en el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2023.

Es entonces que entre los objetivos que se buscan con esta contratación es generar las condiciones de bienestar laboral para los servidores públicos de la Contraloría Distrital de Medellín y que buscan apoyar y complementar el programa anual de Seguridad y Salud en El Trabajo programados para la vigencia 2023 y así contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de cada uno de ellos y a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

De conformidad con todo lo anterior, el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 Único reglamentario del sector trabajo, dispone una serie de obligaciones que los empleadores están obligados dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo entre las cuales tenemos las siguientes:

1. Asignación y comunicación de responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
2. Definición de Recursos: Debe definir y asignar recurso financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.
3. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe identificar metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema de Riesgos Laborales.

Igualmente, el numeral 1 del artículo 2.2.10.7 del mismo Decreto 1083 de 2015 en relación a los programas de bienestar y calidad de vida laboral dispone: "(...).

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención...".

Todas las actividades que la Entidad pretende realizar de Promoción y Prevención de la Salud se deben procurar que sean ejecutadas por personal idóneo y competente y con un equipo interdisciplinario en el área de la salud, para dar cumplimiento a las resoluciones 2346 de 20007, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, La Resolución 1555 de 2005 por la cual se reglamenta el procedimiento para obtener el Certificado de Aptitud Física, Mental y de Coordinación Motriz para conducir y la Resolución 40595 del 12 de julio de 2022 por la cual se adopta la Metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial.

Que en atención y con el fin de dar cumplimiento a toda la normativa nacional vigente la Contraloría Distrital de Medellín debe adelantar el proceso de contratación tendiente a ejecutar acciones orientadas a fomentar en sus servidores públicos, la participación de actividades de Promoción y Prevención de la Salud en relación con exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso, vacunación, de intervención en Riesgo Psicosocial, Factores Intralaborales, Factores Extra laborales, manejo de la ansiedad, el Estrés, Exámenes para conductores, Exámenes complementarios y de laboratorio, pruebas de uso de drogas y alcohol, inmunización etc.

Para la ejecución de los programas de protección y se servicios sociales, la Contraloría Distrital de Medellín requiere contratar los servicios de una persona jurídica con experiencia en el área de la salud, con capacidad jurídica, técnica, financiera, logística, y operativa para desarrollar las actividades propuestas en esta necesidad y dirigidas a los servidores públicos y su grupo familiar, teniendo presente los grupos etarios, igualmente la Entidad no. cuenta con la infraestructura, logística, operativa y con el personal calificado en las disciplinas de la salud para el desarrollo de tales actividades.

De acuerdo con las competencias y manuales de funciones le corresponde a la Dirección Administrativa de Talento Humano adelantar dicha gestión.

Finalmente la Contraloría Distrital de Medellín mediante Resolución 1568 del 19 de diciembre de 2022 adoptó los Planes Tácticos y el Plan de Acción Institucional para la vigencia 2023 entre los cuales se encuentra el Plan Anual de Adquisiciones que para el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra distribuido en los siguientes rubros presupuestales:

1. **212020200800** denominado: Otros servicios prestados a las empresas y servicios de producción.

12020200900 denominado: Otros servicios para la comunidad sociales y personales

2. EL OBJETO A CONTRATAR, CON SUS ESPECIFICACIONES, LAS AUTORIZACIONES, PERMISOS, LICENCIAS REQUERIDAS PARA SU EJECUCIÓN Y CUANDO EL CONTRATO INCLUYE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN, LOS DOCUMENTOS TÉCNICOS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO:

a.) Objeto del contrato.

Prestación de servicios profesionales de apoyo operativo y logístico con plena autonomía técnica, administrativa y financiera para el acompañamiento de los programas de medicina preventiva, programa de riesgo psicosocial y demás actividades de promoción y prevención, relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Contraloría Distrital de Medellín.

Código de las Naciones Unidas:

SEGMENTO	*FAMILIA*	*CLASE*	*PRODUCTO*	*PRODUCTO*
80000000	*80110000*	*80111500*	*80111504*	*Formación o desarrollo laboral*

b.) Especificaciones técnicas mínimas exigidas:

- Realización de exámenes médicos con énfasis osteomuscular de ingreso, periódico y de retiro de acuerdo al cargo, reintegro post incapacidad superior a 30 días, paquete de pruebas psicométricas para conductores cuando corresponda, exámenes ocupacionales específicos en caso de que se requieran, de acuerdo al profesiograma establecido en la Entidad (audiometría, visiometría, espirometría, panel cualitativo de drogas de abuso y/o exámenes complementarios para el programa de vigilancia epidemiológica por riesgo cardiovascular, entre otros).
- Acompañamiento de especialistas para la intervención de los programas de medicina preventiva asociados al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Contraloría Distrital de Medellín que incluye: evaluaciones médicas ocupacionales para

ampliación de recomendaciones médicas laborales y seguimiento a condiciones de salud de los servidores, asesoría en los programas de vigilancia epidemiológica de la Contraloría Distrital de Medellín, intervención psicológica individual desde el contexto del Riesgo Psicosocial, cuando se requiera, actividades de intervención del programa de desórdenes musculo esquelético que incluye pausas activas con fisioterapeuta y estudios de puestos de trabajo, acompañamiento en la intervención del programa de riesgo cardiovascular, entre otros.

- Intervención del riesgo psicosocial por parte de un psicólogo especialista en salud ocupacional, tomando en cuenta los resultados de la batería de riesgo psicosocial realizada en diciembre-2022 en la Contraloría Distrital de Medellín.
- Exámenes complementarios y servicio de vacunación, como complemento a los programas de medicina preventiva de la Contraloría Distrital de Medellín, que se realizarán en la jornada de salud de la Entidad o cuando se requiera.
- El prestador que realice los exámenes médicos ocupacionales deberá expedir un certificado en el cual conste que está a cargo de guardar y custodiar la historia clínica ocupacional de los servidores de la Entidad a quienes se le realice las valoraciones, atendiendo las disposiciones de la resolución 1918 de 2009 del Ministerio de la Protección Social.
- Dentro de las actividades de acompañamiento del médico especialista en seguridad y salud en el trabajo, se incluye la revisión y actualización del profesiograma para la vigencia 2023 de la Contraloría Distrital de Medellín y la entrega del informe de condiciones de salud posterior a realizar las evaluaciones médicas ocupacionales del periodo 2023.
-

c.) Plazo y sitio de entrega:

El término de duración del contrato es de Seis (6) meses y Quince (15) días o hasta que se agote el presupuesto estimado para la contratación objeto de este estudio previo, contados a partir de la legalización del contrato y de la fecha de inicio registrada en la plataforma del SECOP II, previa aprobación de las garantías exigidas por parte de la Contraloría Distrital de Medellín.

El plazo del contrato iniciará a partir de la suscripción del acta de inicio para la legalización del contrato, previa aprobación de las garantías establecidas por parte de la Entidad, su

duración Seis (6) meses y Quince (15) días o hasta que se agote el presupuesto estimado para la contratación a celebrar.

Los servicios se prestarán en las sedes de la Contraloría Distrital de Medellín y en las instalaciones designadas por el Contratista, previo acuerdo con el supervisor del contrato; en lo que respecta a:

Exámenes médicos de ingreso, egreso, periódicos específicos por cargo, exámenes complementarios, evaluación de reintegro post incapacidad superior a 30 días, pruebas psicométricas para conductores cuando corresponda, evaluaciones médicas ocupacionales para ampliación de recomendaciones médicas laborales, exámenes complementarios y/o vacunación cuando sea requerido; previo acuerdo entre las partes y según la necesidad del servicio.

3. LA MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA Y SU JUSTIFICACIÓN, INCLUYENDO LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

El objeto que se requiere contratar, corresponde a aquellos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, que de conformidad con lo establecido por el literal h del numeral 4 del artículo 2 de la ley 1150 de 2007, se celebrará bajo la **modalidad de contratación directa**, siguiendo las reglas señaladas en el artículos 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015. Todo lo anterior en concordancia con el numeral 3° del artículo 32 de la Ley 80 de 1993.

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, la Contraloría Distrital de Medellín, podrá contratar directamente con las personas que estén en capacidad de ejecutar el objetivo del contrato, siempre y cuando se verifique la idoneidad o la experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate, sin que sea necesario que haya obtenido previamente varias ofertas. Y correspondan a aquellos servicios, diferentes a los de consultoría, como los relacionados con actividades operativas, logísticas o asistenciales.

La tipología contractual seleccionada por la Entidad corresponde a un contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de la Dirección de Talento Humano, dependencia que hace parte de la estructura administrativa de la Contraloría Distrital de Medellín, toda vez que se requiere de una serie de actividades de índole profesional, operativas y logísticas para la ejecución y cumplimiento de las obligaciones inherentes al objeto del contrato descrito, en tanto que las funciones o actividades a desarrollar por parte de la persona a contratar se encuentran relacionadas con las funciones asignadas por el Acuerdo 87 de 2018 y las Resoluciones 042 y 300 de 2020 a la Dirección de Talento Humano, las cuales establecen entre otras, *"Gestionar el talento humano acatando las normas que regulan el empleo público y específicamente a la carrera administrativa para el ingreso, ascenso, permanencia y el retiro de los funcionarios de la entidad y crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, a través de los programas de bienestar social laboral, conforme a las disposiciones constitucionales y legales vigentes en la materia. Mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo para la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los funcionarios."*

En coherencia con lo expuesto, se concluye que es en función inherente de la Contraloría Distrital de Medellín acorde con las normas legales arriba trascritas, atender y garantizar en favor de todos los servidores públicos y su grupo familiar el bienestar y salud de los mismos, representados en aquellas actividades y programas que se tienen incluidos en el Plan de

Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento continuo y la implementación del Sistema en mención, los cuales buscan mejorar las condiciones y el ambiente laboral, así como la salud en el trabajo para la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los funcionarios de la Entidad.

De otro lado, el honorable Consejo de Estado en fallo del 19 de marzo de 1999, desarrollo el alcance del contrato de prestaciones de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en los siguientes términos:

> "(...).
>
> Con todo, se entiende que procede el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en una Entidad Estatal, cuando no existe personal de planta, y que esa inexistencia puede ser entendida en los siguientes casos, que se encuadran en los siguientes casos entre otros, los cuales están acorde con la situación actual de la Dirección de Talento Humano:
>
> (i) Cuando es imposible atender la actividad con personal de planta, porque de acuerdo con los manuales específicos, no existen servidores que puedan desarrollar las tareas para las cuales se requiere contratar la prestación del servicio;
> (ii) Cuando el desarrollo de la actividad requiere un grado de especialización que implica la contratación del servicio.
> (iii) Cuando el personal de planta que existe no es suficiente frente al cúmulo de las tareas que se requiere llevar a cabo.
> (iv) Criterio de excepcionalidad: si la tarea acordada corresponde a una "actividad nueva" que no puede ser desarrollada por el personal de planta, o se requieren conocimientos especializados, o de manera transitoria resulta necesario redistribuir funciones por la excesiva carga laboral para el personal de planta, puede acudirse a la contratación pública.
>
> (...)"

De tal suerte que, en este caso por tratarse de un contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, a la Contraloría Distrital de Medellín como Entidad Estatal, la Ley de Contratación Pública la autoriza contratar directamente con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando se verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate, sin necesidad de obtener previamente varias ofertas.

En este caso, se requiere que la persona a contratar acredite los respectivos requisitos tales como capacidad jurídica (certificado de existencia y representación legal y la experiencia requerida (Tres (3) certificaciones de contratos celebrados con entidades públicas o privadas en los cinco (5) últimos años), con objetos iguales o similares o relacionados con el objeto que se pretende contratar, de lo cual se dejará la evidencia en el expediente contractual.

Cabe resaltar que este Organismo de Control, no cuenta con personal en su planta de cargos suficiente ni con los conocimientos requeridos ni con la infraestructura operativa y logística necesaria para realizar las actividades y servicios a contratar, conforme lo acreditó la Dirección de Talento Humano de la Entidad, según documento que se anexa al presente estudio previo.

También ha de tenerse en cuenta que por tratarse de un contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión administrativa de la entidad, conforme a lo preceptuado en el artículo 2.2.1.2.1.4.1 del Decreto 1082 de 2015, no requiere acto administrativo de justificación.

Finalmente, en coherencia con los fundamentos anteriores, el objeto que se requiere contratar se enmarca en la tipología del contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, que de conformidad con lo establecido por el literal h) del numeral 4 del Artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, se celebrará bajo la modalidad de Contratación Directa, siguiendo las reglas señaladas en los artículos 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015. Normativa que debe armonizarse con el numeral 3º del Artículo 32, de la Ley 80 de 1993, el Artículo 2º, Ordinal 4 de la Ley 1150 de 2007 y los artículos ya citados del Decreto 1082 de 2015.

Al respecto, el Decreto 1082 de 2015, Artículo 2.2.1.2.1.4.9., prescribe lo siguiente

> *"Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita".*

4. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y LA JUSTIFICACIÓN DEL MISMO:

Análisis del Sector – Estudio de Mercado

De conformidad con el Decreto 1082 de 2015, relativo al deber de adelantar en los procesos de contratación el análisis del sector, en cumplimiento de tal disposición se presentan a continuación los aspectos concernientes a la adquisición de bienes y servicios que la Entidad demanda contratar

A. Aspectos generales

4.1. VARIABLES MACROECONOMICAS DE COLOMBIA:

Utilizamos las variables macroeconómicas para analizar una parte del entorno económico. Así, si queremos saber cómo está evolucionando la interacción económica de bienes en Colombia. La idea fundamental de una variable macroeconómica es reflejar, normalmente de forma numérica, parte de la realidad económica agregada. Su estudio es fundamental para saber en qué parte del ciclo económico estamos o para entender qué políticas económicas podrían ser más efectivas. A continuación, presentamos algunas variables macroeconómicas que están relacionas con la contratación pública

4.1.1. INFLACIÓN EN COLOMBIA

En marzo de 2023, la variación anual del IPC fue del 13,34%. Es decir, 4,81 puntos porcentuales superior a la reportada en el mismo mes del año pasado, cuando fue del 8,53%.

(IPC) Índice de Precios al Consumidor

Variación mensual, año corrido y anual - Total nacional - 2022 - 2023 (marzo)

IPC	Marzo					
	Variación Mensual		Variación Año corrido		Variación Anual	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
IPC total	1,05	1,00	4,56	4,36	13,34	8,53

Fuente: DANE, IPC

4.1.2. ANÁLISIS ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (IPC)

En diciembre de 2022, la variación anual del IPC fue 13,12%, es decir, 7,50 puntos porcentuales superior Que la reportada en el mismo periodo del año anterior, cuando fue de 5,62%.

4.2. PRODUCTO INTERNO BRUTO

En el tercer trimestre de 2022pr, el Producto Interno Bruto, en su serie original, crece 7,0% respecto al mismo periodo de 2021pr.

En el primer trimestre de 2023pr, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 3,0% respecto al mismo periodo de 2022pr

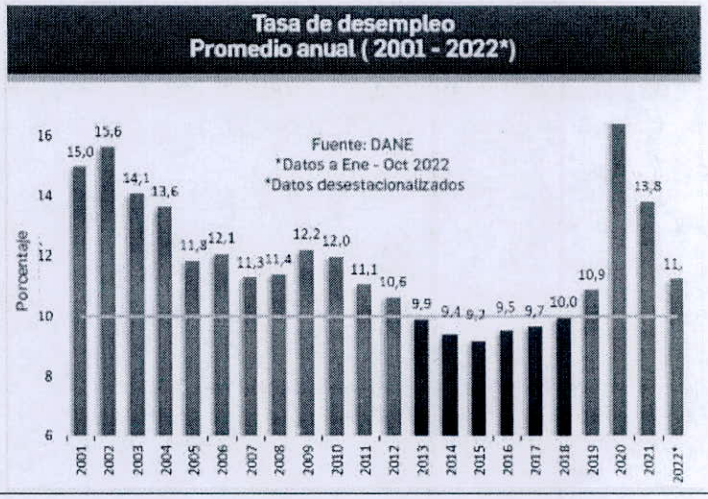
4.2.1. Situación fiscal 2022-2023

Para el año 2022, el Gobierno tiene estimado un déficit fiscal del 5,5% del PIB y para el año 2023 se prevé un déficit del -3.8% del PIB, ligeramente inferiores a las inicialmente proyectadas en el Presupuesto General de la Nación presentado en el mes de agosto (-5,6% y - 4,0% del PIB respectivamente).

4.2.2. Presupuesto General de la Nación 2023

Para el 2023 se aprobó un Presupuesto General de la Nación (PGN) por $405,6 billones equivalentes al 27,7% del PIB creciendo 15,1% frente al PGN 2022. Se destaca el monto aprobado de inversión pública por $74,2 billones para el 2023, el cual aumenta un 6,6% frente al 2022 representa el 5,1% del PIB en 2023, superior al 5,0% del PIB del 2022.

4.3. DESEMPLEO



Al analizar el mercado laboral colombiano, podemos observar que la tasa de desempleo durante 2022 presentó una tendencia decreciente pese a que mantiene un dato de dos dígitos (11,2%). Para hacer un correcto balance de lo sucedido en materia de empleo en Colombia, no se puede dejar de mencionar que el deterioro del mercado laboral se viene presentando desde el 2018 (10% - TD) período a partir del cual la tasa de desempleo presenta una tendencia al alza y para el 2019 se ubicó en promedio en 10,5%. Esto nos lleva a pensar que existe un deterioro coyuntural derivado de la pandemia, pero también uno estructural que exigirá mayores esfuerzos en la búsqueda de soluciones al desempleo

Información marzo 2023
Para el mes de marzo de 2023, la tasa de desempleo del total nacional fue 10,0%, lo que representó una reducción de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (12,1%). La tasa global de participación se ubicó en 64,3%, mientras que en marzo de 2022 fue 63,5%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 57,9%, lo que representó un aumento de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (55,8%).

4.4. ANALISIS DEL SECTOR

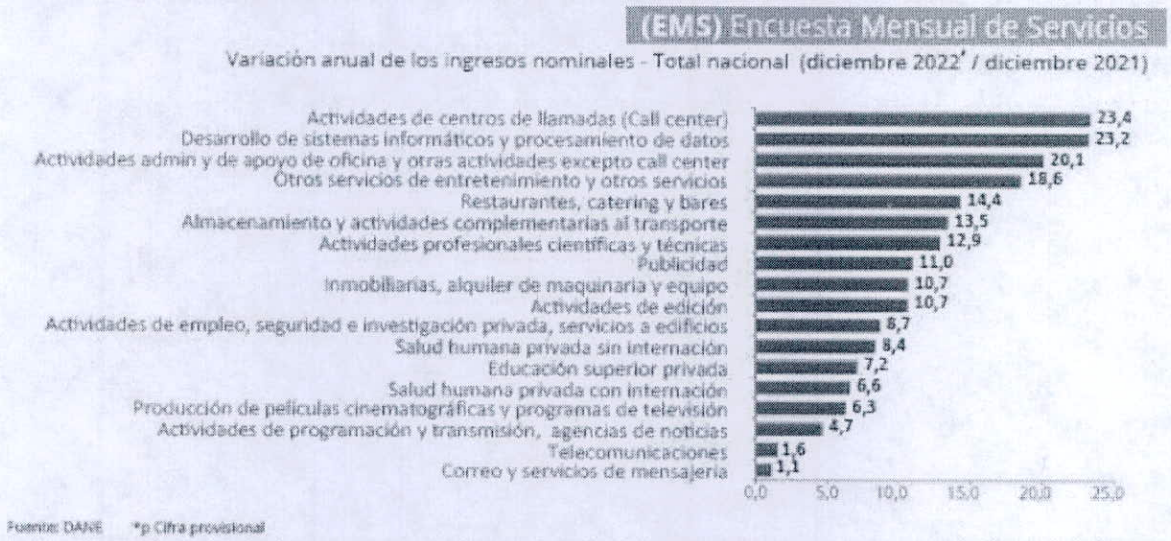
El sector económico de los servicios, el cual está relacionado con el objeto del contrato, presento los siguientes índices según información suministrada por el DANE así:

Para el mes de diciembre de 2022 pr el índice de las actividades terciarias, en su serie original se ubicó en 150,93, lo que representó un crecimiento de 3,12% respecto al mes de diciembre de 2021p (146,36). En cuanto a la serie ajustada por efecto estacional y calendario, para el mes de diciembre de 2022pr, se ubicó en 133,37, lo que representó un crecimiento de 3,24% respecto al mes de diciembre de 2021p (129,18).

4.4.1. Subsector Servicios:

En diciembre de 2022, todos los subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con diciembre de 2021.

- Salud Humana privada sin internación presenta una variación positiva del 6.6%



4.4.2. Actividad Económica Relacionada con el objeto de estudio

Administración pública y defensa

Para el año 2022pr, el valor agregado de la administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 4,9%, en su serie original, respecto al mismo periodo de 2021p. Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos:

- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria crece 5,8%.
- Educación crece 4,0%.
- Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 4,8%.

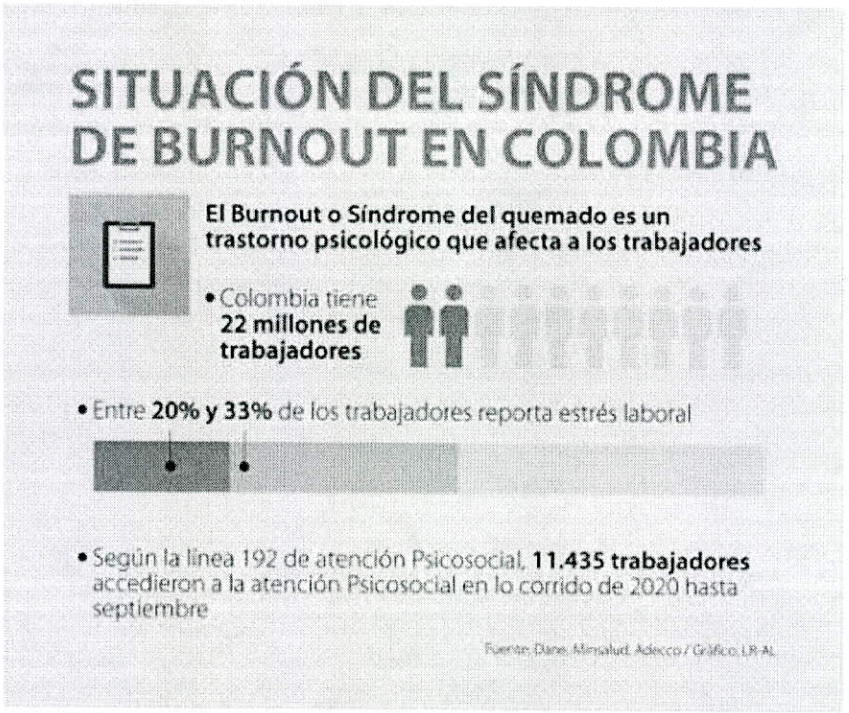
4.5. OBJETO DE ESTUDIO

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo está orientado a lograr la adecuada administración de los riesgos, a fin de mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios, que permita contribuir al bienestar físico, mental y social del trabajador y de la disposición de los recursos necesarios para su mantenimiento dentro de las instalaciones; así mismo la entidad tiene definida la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo la cual muestra el compromiso que tiene la Contraloría

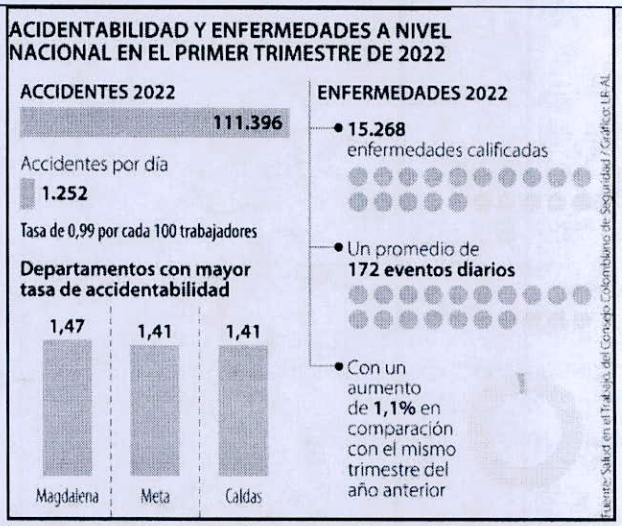
Distrital de Medellín con el mejoramiento continuo y la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST

Riesgo Psicosocial

Cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad



Informe primer trimestre año 2022 Accidentes de Trabajo



Según el informe más reciente del Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), la siniestralidad laboral ha disminuido en el primer trimestre de 2022 que presentó una tasa de 0,99 por cada 100 trabajadores, mientras que en el mismo periodo de 2021 fue de 1,21.

Se presentaron 111.396 accidentes de trabajo durante esta temporada, con un promedio de 1252 accidentes por día y representan una reducción de 11 % en el total de accidentes reportados comprando con 2021.

"Estas cifras que presentamos a continuación son fundamentales para tener una idea de los efectos en las condiciones de trabajo a las que se encuentran expuestos los trabajadores en Colombia y de la dinámica laboral de los sectores económicos. A su vez, esta información supone un diagnóstico que les permite a los diferentes actores la toma de decisiones desde aspectos normativos, técnicos y académicos, con el propósito común de preservar la vida e integridad de los trabajadores y contribuir a la construcción de entornos laborales seguros y saludables", señaló Adriana Solano, presidenta ejecutiva del CCS.

Por otro lado, servicios sociales y de salud es el sector con mayor carga de enfermedad laboral. El informe evidencia que entre enero y marzo de 2022 se reportaron 15.268 enfermedades calificadas, con un promedio de 172 eventos diarios. Este indicador tuvo un aumento de 1,1 % en comparación con el mismo trimestre del año anterior. No obstante, la tasa de enfermedades calificadas por cada 100.000 trabajadores se redujo, pasando de 146,1 en 2021 a 135,7 en 2022.

Además, frente a la mortalidad laboral, el informe evidencia que durante el primer trimestre de 2022 se presentaron 110 muertes, un aproximado de nueve vidas perdidas por semana, con una tasa

trimestral de 0,98 decesos por cada 100.000 trabajadores, siendo inferior con relación al mismo periodo del año anterior cuando se ubicó en 1,43.

El informe termina señalando la importancia de la seguridad y la salud de los trabajadores. "Es importante señalar que el país venía con una tendencia a disminuir sus cifras de siniestralidad antes de la pandemia; sin embargo, durante 2021 las cifras se incrementaron, lo que nos muestra que en la reactivación económica hay que redoblar los esfuerzos para fortalecer las condiciones de salud y cuidado de los trabajadores. En 2021 el número de accidentes de trabajo creció en 14 % con respecto al 2020 y el número de eventos fatales alcanzó cifras no registradas desde el 2016", asegura el CCS.

Y hacen un llamado a continuar con priorizando el cuidado de los trabajadores e invitan a revisar y actualizar los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a identificar necesidades de capacitación del personal, así como determinar necesidades de inversión que fortalezcan la protección de cada colaborador.

Fuente: https://www.larepublica.co/economia/en-el-primer-trimestre-de-2022-bajo-la-tasas-de-siniestralidad-laboral-en-el-pais-3384911#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20informe%20m%C3%A1s%20reciente,2021%20fue%20de%201%2C21.

Indicadores de Riesgos laborales

A diciembre de 2022, el porcentaje de la población ocupada frente a los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales es del 52,56%. Para el año 2021 esta proporción fue 51,76%

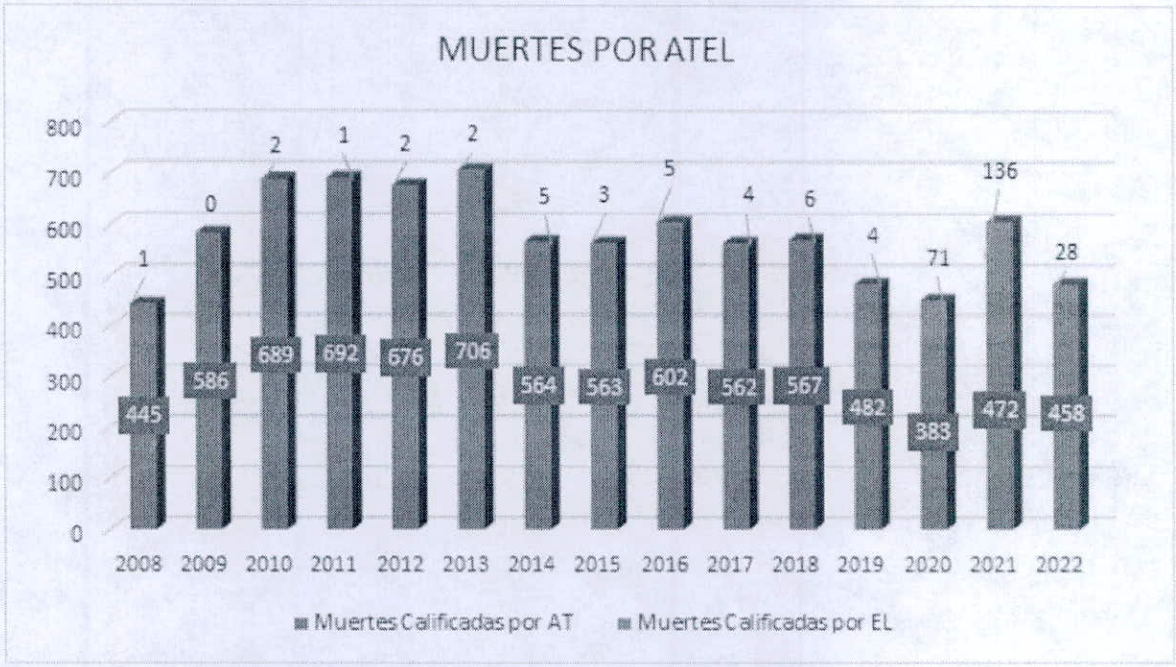
RABAJADORES AFILIADOS	EMPRESAS AFILIADAS	MUERTES CALIFICADAS COMO LABORAL	ENFERMEDADES CALIFICADAS COMO LABORALES	ACCIDENTES CALIFICADOS COMO LABORALES	TASA DE ACCIDENTES CALIFICADOS COMO LABORAL X 100	TASA DE ENFERMEDADES CALIFICADAS COMO LABORAL ES X 100.000	TASA DE MUERTES CALIFICADAS X 100.000
11.808.311	1.110.983	537	32.357	545.133	4,62	274,02	4,55
Año 2022	Año 2022	Año 2022	Año 2022	Año 2022	Año 2022	Año 2022	Año 2022

Fuente: Dane

Muertes de origen laboral (FUENTES DE DATOS: Fasecolda y Fondo de Riesgos Laborales)

En cuanto a las muertes derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, se tiene que mientras las muertes por accidente de trabajo tuvieron su punto de inflexión en el 2013 y relativamente venían disminuyendo desde el 2016 hasta el 2019, en el 2020 se presentó una caída del 20,5% que se correlaciona

con el inicio de la emergencia sanitaria, situación que conllevó a la suspensión inicial de muchas actividades económicas. Esta disminución drástica comenzó a ajustarse a las tendencias previas a la pandemia y en el 2021 se incrementó la mortalidad por accidentes laborales en un 23,2%, disminuyendo para el 2022 en 3%. Para el 2022, acorde con la terminación de la emergencia sanitaria, se presentó un decrecimiento de las muertes derivadas de enfermedad laboral del 79,4%, pero siguen siendo cifras que están aproximadamente 6 veces por encima de las que se manejaban en el quinquenio anterior a la pandemia.



Frecuencia de Enfermedad Laboral

La frecuencia de enfermedad laboral tuvo un comportamiento afectado por la pandemia de la COVID 19, pasando en el 2019 de 63 trabajadores diagnosticados con una enfermedad laboral por cada 100 mil trabajadores afiliados, a 504 trabajadores en igual proporción en el 2020. Esto significa un aumento en la frecuencia de 8 veces en un solo año, comportamiento que fue variando según evolucionaba la pandemia, pasando en el 2021 a 395 trabajadores y 279 trabajadores diagnosticados con una enfermedad laboral en el 2022 (por cada 100 mil trabajadores afiliados).



Tasa de Incapacidades Permanentes Parciales



A diferencia de otras proporciones, las lesiones y enfermedades que han generado pérdidas de capacidad laboral inferior al 50% muestra una tendencia a mantenerse constante, comportamiento que invita a realizar mayores análisis para determinar acciones encaminadas a disminuir los casos de IPP. No obstante, en el 2022 se disminuyó en un 6,2% la tasa de IPP, al pasar de 129 trabajadores con IPP (pérdida de capacidad laboral inferior al 50%) a 121, por cada 100 mil trabajadores afiliados.

Es importante resaltar que, en la medida que las empresas tienen casos de IPP se está frente a trabajadores con fuero de estabilidad laboral por salud, situación que implica costos para las empresas, tales como:

- Disminución de la productividad de los trabajadores
- Costos de mano de obra adicional
- Ausentismo laboral

- Pérdida de competitividad (por mayores costos de mano de obra)
- Costos derivados de procesos de calificación, reintegro, adaptación laboral (rehabilitación integral), entre otros.

4.6. CONTEXTO ECONÓMICO

Para analizar las variables del sector económico donde se ubican los servicios objeto de esta contratación, es necesario en primera instancia identificar la correspondencia entre los servicios y un estándar referente, que para este caso se utilizará la Clasificación Industrial Internacional Uniforme CIIU Revisión 4, adaptada para Colombia CIIU Rev. 4 A. C. En esta clasificación publicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) se ubicó la actividad económica: Q8699 Otras actividades de atención de la salud humana, se obtiene entonces la siguiente estructura clasificatoria:

SECCIÓN	DIVISIÓN	GRUPO	CLASE
Q8699 Otras actividades de atención de la salud humana	86	869	8699
Actividad incluida en las clases: Los servicios medicalizados profesionales a domicilio, complementados con alguna de las actividades siguientes: servicios de cuidados personales, ayuda domiciliaria y acompañamiento.			

4.7. Estudio de la Oferta:

De la consulta efectuada al directorio de empresas de "la superintendencia de sociedades" y en la base de datos de "la cámara de comercio, con la actividad económica Q8699 Otras actividades de atención de la salud humana) se seleccionaron algunas de las empresas con domicilio en la ciudad de Medellín con el fin de identificar los posibles prestadores que pudieran atender los servicios con los niveles exigidos por la entidad identificando diez (9) empresas que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla. Empresas de actividad económica Q8699 con sede en Medellín

ITEM	NIT	RAZON SOCIAL	CIUDAD
1	8110078325	SERVICIOS DE SALUD IPS SURAMERICANA S A S	MEDELLIN
2	9014171244	COOMEVA EMERGENCIA MEDICA SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADA S A S.	MEDELLIN
3	9010511456	ASISTENCIAL SALUD S A S	MEDELLIN
4	890980040	PROGRAMA DE SALUD UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	MEDELLIN
5	9009991706	COMED CONSULTA MEDICA DOMICILIARIA S A S	MEDELLIN

6	9003729179	EXAMENES MEDICOS PARA CONDUCTORES PILOTOS S A S	BELLO
7	890900441	Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA	MEDELLIN
8	8909008426	caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia	MEDELLIN
9	9003585382	OASIS MEDICINA DEL BIENESTAR S A S	MEDELLIN

Fuente: Superintendencia de sociedad, https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Paginas/Informes-economicos-y-financieros.aspx,; Base de datos de la cámara de comercio

La Contraloría Distrital de Medellín, procedió a adelantar consultas de empresas representativas, con la utilización de la suministrada por Colombia compra eficiente - Modelo de Abastecimiento Estratégico, el cual arrojo o siguiente:

Valor Contratación	Número de Proveedores	Número de Contratos
$ 24 bill.	211.23 mil	577,55 mil

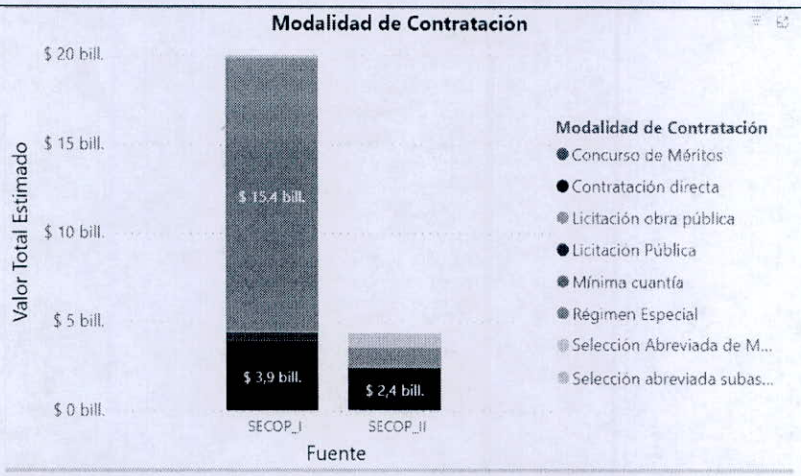
Se puede evidenciar que en el periodo de 2018-2023, el número de proveedores a nivel nacional registrados en secop I y secop II, que suministran el bien y/o servicio es de 211.23 mil proveedores de 577,55 mil contratos celebrados con un valor total de contratación de $24bill. (ver tabla).

4.8. Análisis de la Demanda:

Según clasificación de bienes y servicios por familia encontramos que para nuestro objeto de estudio se reportaron a nivel nacional desde el año 2018 a 2023 un total de 577545 contratos por valor de $24.302.783.364.196 Información obtenida Colombia compra eficiente - Modelo de Abastecimiento Estratégico.

Año	2021		2022			2023			Total	
Clasificador de Bienes y Servicios - Familia	Valor	Participacion	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participacion	Contratos	Valor
8510 - Servicios integrales de salud	6.815.335.025	29,98%	86956	$ 3.516.681.884.869	14,47%	2186	$ 75.845.762.305	0,31%	577545	$ 24.302.783.364.196
Total	6.815.335.025	29,98%	86956	$ 3.516.681.884.869	14,47%	2186	$ 75.845.762.305	0,31%	577545	$ 24.302.783.364.196

Modalidades de contratación (ver tabla)



Las características de contratación para la región de Antioquia representan una mayor ejecución en la Contratación Directa, según estadísticas del secop II y Régimen Especial en el Secop I

Basados en la información publicada de procesos anteriores, publicados en el sistema electrónico para la contratación pública (secop I y secop II) Se encuentran los siguientes contratos:

Históricos de contratos realizados por la Contraloría Distrital de Medellín en lo que respecta sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo así:

ENTIDAD / CONTRATISTA	ID CONTRATO	OBJETO	MODALIDAD	VALOR	AÑO
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA	CO1.PCCNTR.3476240	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES CON PLENA AUTONOMÍA TÉCNICA, ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DE APOYO OPERATIVO Y LOGÍSTICO A LA GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO, PARA OPERAR PROGRAMAS Y ACTIVIDADES RELATIVAS AL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD PARA LA PREVENCIÓN Y CONTENCIÓN DEL COVID-19, EN LA CONTRALORÍA DISTRITAL DE MEDELLÍN	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	145.969.720	2022

CAJA DE COMPENSACION DE ANTIOQUIA COMFAMA	21-12-11588182-10748252	"PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO OPERATIVO Y LOGISTICO A LA DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO,PARA OPERAR PROGRAMAS Y ACTIVIDADES RELATIVAS AL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO,DE BIENESTAR SOCIAL EN LO RELACIONADO CON MATRICULAS EMPRESARIALES,ACTIVIDADES PARA EL RETIRO LABORAL,SALUD Y PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD PARA LA PREVENCION Y CONTENCION DEL COVID 19,EN LA CONTRALORIA DISTRITAL DE MEDELLIN"	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	140.000.000	2021
CAJA DE COMPENSACION DE ANTIOQUIA COMFAMA	C.D 003 DE 2020	PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO OPERATIVO Y LOGISTICO A LA GESTION DE LA DIRECCION DE TALENTO HUMANO PARA DESARROLLAR PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL EN LO RELACIONADO CON ESPACIOS MATRICULAS EMPRESARIALES SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DIRIGIDO A LOS SERVIDORES DE LA CONTRALORIA DISTRITAL DE MEDELLIN Y SU GRUPO FAMILIAR	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	85.000.000	2020
CAJA DE COMPENSACION DE ANTIOQUIA COMFAMA	035 DE 2019	"PRESTACIÓN DE SERVICIO DE APOYO OPERATIVO Y LOGÍSTICO A LA GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO, PARA DESARROLLAR PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL, EN LO RELACIONADO CON ESPACIOS, MATRÍCULAS EMPRESARIALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES DE LA CONTRALORÍA DISTRITAL DE MEDELLÍN Y SU GRUPO FAMILIAR BENEFICIARIO"	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	84.516.600	2019
CAJA DE COMPENSACION DE ANTIOQUIA COMFAMA	C.D 044 DE 2018	PRESTACION DE SERVICIOS A LA GESTION DE LA CONTRALORIA AUXILIAR DEL TALENTO HUMANO PARA DESARROLLAR PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	50.000.000	2018

CAJA DE COMPENSACION DE ANTIOQUIA COMFAMA	C.D 031 DE 2017	PRESTACION DE SERVICIOS APOYO OPERATIVO Y LOGISTICO A LA GESTION DE LA CTH PARA DESARROLLAR LOS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL EN LO RELACIONADO CON EVENTOS DEPORTES TORNEOS RECREACION TURISMO PROMOCION Y PREVENCION DE LAS ENFERMEDADES ESPACIOS LOCATIVOS MATRICULAS EMPRESARIALES	Contratación Directa (Ley 1150 de 2007)	100.000.000	2017

Históricos de contratos realizados por otras entidades:

ENTIDAD / CONTRATISTA	ID CONTRATO	OBJETO	MODALIDAD	VALOR	AÑO
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACION ESCOLAR / COMPENSAR	UAPA.CD-030-2023	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES ENMARCADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS, PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR -ALIMENTOS PARA APRENDER.	Contratación directa.	283.941.333	2023
MUNICIPIO DE SABANETA / COMED CONSULTA MEDICA DOMICILIARIA SAS	SAB-01-2243-22	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA LA CAPACITACIÓN, ACTUALIZACION, DOCUMENTACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.	Contratación directa.	180.000.000	2022

METRO DE BOGOTA SA / COMPENSAR	GAA-CD-122-2022	PRESTAR LOS SERVICIOS DE APOYO LOGÍSTICO PARA LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES PREVISTAS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA METRO DE BOGOTÁ	CONTRATACIÓN DIRECTA.	400.000.000	2022	
CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DE SANANDRES / PRIORITY LUDIC CENTER	CD-012-2022	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION PARA LA EJECUCIÓN Y DESARROLLO, DE LAS ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	CONTRATACIÓN DIRECTA.	150.000.000	2022	

INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL / COMPENSAR	CD-IDPAC-279-2022	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE APOYO A LA GESTIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO QUE HACEN PARTE DEL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL PARA LA VIGENCIA 2022,	CONTRATACIÓN DIRECTA.	171.073.600	2022
IDRD / COMPENSAR	IDRD-DG-CD-2648-2021	PRESTAR LOS SERVICIOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES CONTEMPLADAS DENTRO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS, EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA LOS FUNCIONARIOS DEL IDRD	CONTRATACIÓN DIRECTA.	286.826.488	2021
ALCALDIA DISTRITO DE RIOHACHA / CARDIO LIVE IPS S.A.S	CPS-359-2021	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN PARA BRINDAR APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO EN LA ACTUALIZACION Y EJECUCION DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST EN LA	CONTRATACIÓN DIRECTA.	129.855.000	2021

		ALCALDIA DISTRITAL DE RIOHACHA			
ANTIOQUIA - ALCALDÍA MUNICIPIO DE TOLEDO / EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS SANTA ROSA DE OSOS S.A E.S.P	CD-085-2021	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN PARA FORTALECER LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DEGESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE TOLEDO, ANTIOQUIA	CONTRATACIÓN DIRECTA.	204,583,000	2021
COMPENSAR	CD-IDPAC-500-2021	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE APOYO A LA GESTIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO QUE HACEN PARTE DEL PROCESO DE GESTIÓN	CONTRATACIÓN DIRECTA.	163.902.985	2021
INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL / COMPENSAR	CD-IDPAC-520-2020	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE APOYO A LA GESTIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO QUE HACEN PARTE DEL PROCESO DE GESTIÓN	CONTRATACIÓN DIRECTA.	118.000.000	2020

ALCALDÍA MUNICIPIO DE SABANETA / COMED CONSULTA MEDICA DOMICILIARIA S.A.S	2220 DE 2020	PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ADEMAS DEL ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO DE APLICACION DE PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD Y NORMATIVIDAD RELACIONADA CON LA PANDEMIA COVID -19, EN LA ADMINISTRACION MUNICIPAL DE SABANETA	CONTRATACIÓN DIRECTA.	98.000.000	2020

Conclusión:

Según el histórico de la Contraloría Distrital de Medellín para el año 2022 el valor del contrato fue de $ 145.969.720 y para el año 2023 contamos con un presupuesto de $ 169.990.100 lo cual representa un aumento de 16% contra el año anterior; este incremento está acorde con los incrementos salariales para el 2023.

Valor Estimado:
Se recibió la propuesta de la Empresa Colmedicos IPS SAS por valor de $169,990,100; este valor está por debajo del presupuesto. (Ver propuesta)

Propuesta Económica Laboratorio Clínico Colmédicos IPS SAS así:

Protocolo	Exámenes	Cantidad	Tiempo de Servicio	Observaciones	Tarifa Medellín	Exámenes ocupacionales Tarifa

Exámenes Ocupacionales	Examen de ingreso	Para 337 servidores, acorde a la necesidad	7 meses	Exámenes de ingreso y de retiro se realizan en las instalaciones de la IPS	$26.500	$16.917.200
	Examen periódico			Exámenes periódicos se realizan en las instalaciones de la CDM	$26.500	
	Examen de retiro			Examen post incapacidad, Consulta seguimiento a condiciones de salud se realizan en las instalaciones de la CDM o IPS	$26.500	
	Examen post incapacidad			Consulta audiometría, espirometría simple y visiometría se realizan en las instalaciones de la IPS	$83.200	
	Consulta seguimiento a condiciones de salud				$83.200	
	Consulta audiometría				$12.500	
	Espirometría Simple				$17.600	
	Visiometría realizada por el optómetra				$9.700	
Protocolo	Exámenes	Cantidad	Tiempo de Servicio	Observaciones	Tarifa Medellín	Exámenes Complementarios Tarifa

Exámenes complementarios	Panel cualitativo de drogas de abuso	Para 337 servidores, acorde a la necesidad	7 meses	Los exámenes complementarios se realizarán en las instalaciones de la IPS o en la Entidad, si se cumplen los requerimientos establecidos por la IPS en cuanto a cantidad y requisitos sobre instalaciones seguras.	$19.700	$3.961.900
	Paquete prueba psicométrica para conductores (examen médico ocupacional, examen de psicología, coordinación integral motriz, auditometría, visiometría, prueba psicosensometríca)	(De acuerdo al cargo o al PVE si lo requieren), siguiendo el Profesiograma o las políticas internas de la Entidad.			$75.800	
	Glicemia				$10.200	
	Hemograma con sedimentación				$15.200	
	Perfil Lipídico				$34.900	
	Creatinina				$11.300	
	Examen de alcohol etílico en sangre				$42.500	
	Examen de colesterol total				$10.200	
	Antígeno de próstata				$57.000	
	Examen de triglicéridos				$10.200	
Protocolo	Exámenes	Cantidad	Tiempo de	Cantidad	Tarifa Medellín	Vacunación Tarifa

			Servicio			
Vacunación	Hepatitis A	Para 337 servidores, acorde a la necesidad	7 meses	Se solicitará el servicio de vacunación de acuerdo a necesidad de la CDM, con tiempo prudencial y tomando en cuenta disponibilidad de biológicos en la IPS. Se coordinará con la IPS de acuerdo a la cantidad, si la aplicación de los biológicos se realiza directamente en la Entidad o en la IPS (la logística depende de la cantidad de biológicos solicitados).	$222.200	$9.111.000
	Hepatitis B				$55.900	
	Fiebre Amarilla				$133.800	
	Antitetánico				$18.800	
	Triple viral				$154.800	
	Influenza				$79.400	
				Subtotal Exámenes Ocupacionales		$29.990.100
Profesional – Programa	exámenes	Cantidad	Tiempo de Servicio	Observaciones	Tarifa Medellín	Consultas ocupacionales Tarifa

Médico especialista en salud ocupacional	**Consulta salud ocupacional (médico Especialista SST)**	**Para 337 servidores, acorde a necesidad, el profesional que se requiera**	**7 meses**	**A continuación se presentan algunas actividades pueden ser desarrolladas por nuestros médicos ocupacionales:**	**$ 1.051.404**	**$140.000.000,00**
				1. Diseño, administración y ejecución del Sistema del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	**(8 horas)**	
				2. Perfil de cargos o profesiograma.	**ó $ 578.948**	
				Investigación de enfermedad laboral.	**(4 Horas)**	
				3. Programa de reintegro laboral.		
				4. Programa para la intervención del ausentismo.		
				5. Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.		
				6. Capacitación y educación.		
				7. Campañas de promoción y prevención en salud.		
				8. Mesas laborales.		
				9. Seguimiento de casos críticos.		

				El plan de trabajo y su priorización son concertados entre la IPS y la Entidad, de acuerdo a las necesidades de la CDM y el tiempo contratado.		
Nutricionista	Consulta nutrición (programa estilo de vida saludable)			Se realizarán las consultas con el especialista en nutrición solamente para los servidores que sean remitidos por el médico especialista en SST para el programa de estilo de vida saludable.	$55.000	
Fisioterapeuta especialista en salud ocupacional	Se cotiza por hora del profesional, de acuerdo al cronograma de trabajo concertado con el cliente se asignarán las horas para desarrollar su plan de trabajo.			A continuación, se presentan algunas actividades pueden ser desarrolladas por nuestros fisioterapeutas ocupacionales: 1. Diseño, administración y ejecución del Sistema de vigilancia osteomuscular	$60.000	
				2. Capacitaciones		
				3. Inspecciones de puesto de trabajo.		

				4. Creación y ejecución de Programa de pausas activas o gimnasia laboral.			
				5. Seguimiento y formalización de restricciones.			
				6. Estudios de carga física			
				7. Evaluaciones de puesto de trabajo EPT-APT			
				8. Campañas de promoción y prevención en salud.			
				El plan de trabajo y su priorización son concertados entre la IPS y la Entidad, de acuerdo a las necesidades de la CDM y el tiempo contratado.			
Psicólogo especialista en salud ocupacional	**Se cotiza por hora del profesional, de acuerdo al cronograma de trabajo concertado con el cliente se asignarán las horas para desarrollar su plan de trabajo.**			**A continuación, se presentan algunas actividades que pueden ser desarrolladas por el psicólogo especialista en salud ocupacional:**			
				1. Revisión y Medición de riesgo psicosocial – Aplicación batería de instrumentos para riesgo psicosocial (Resoluciones 2646 de 2008 y 2404 de 2019).	**$60.000**		

				2. APT Riesgo psicosocial (Protocolo para la calificación del origen de las patologías derivadas del estrés).		
				3. SVE Riesgo psicosocial (Línea basal).		
				4. Plan de intervención del riesgo psicosocial. (Protocolos y guías del Min. / Entrenamiento en habilidades para la vida – OMS.)		
				5. Realización de valoraciones psicológicas como:		
				- Valoración psicológica para trabajos de alto riesgo.		
				- Valoración psicológica perfil de estrés.		
				- Valoración psicológica rasgos de personalidad, 16PF.		
				- Atención psicológica virtual (video conferencia).		
				- Valoración psicológica post incapacidad.		
				- Valoración psicológica para teletrabajo.		

				6. Evaluación de clima laboral.			
				7. Valoración psicológica para seguimiento en puesto de trabajo y actualización de recomendaciones.			
				8. Perfilación de cargo para reincorporar a un trabajador.			
				9. Capacitaciones en temas como:			
				- Comunicación asertiva.			
				- Manejo de conflictos.			
				- Relaciones interpersonales.			
				- Trabajo en equipo.			
				- Primeros auxilios psicológicos.			
				- Liderazgo.			
				- Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.			
				- Manejo de estrés, estilos de afrontamiento y técnicas de relajación.			
				- Herramientas psicológicas para asumir situación de pandemia por covid-19.			

				- Herramientas para lograr una productividad adecuada con trabajo en casa.		
				- Herramientas para manejar distanciamiento social.		
				- Retomando mí vida proyecto de vida.		
				- Me quiero, me cuido, autoestima para el autocuidado.		
				10. Programa de prevención del consumo de alcohol y drogas.		
				11. Inspección de puesto de trabajo y carga mental.		
				El plan de trabajo y su priorización son concertados con la empresa, de acuerdo las necesidades de la empresa y el tiempo contratado.		
				Total, Consultas Servicios Profesionales		$140,000,000.00
				Total, exámenes Ocupacionales		$ 29,990,100.00
				Total, Propuesta Definitiva		$169,990,100.00

La cotización recibida cumple con las especificaciones técnicas y económicas, y se encuentra dentro del presupuesto público aprobado para la vigencia 2023 para el año 2023

Forma de pago:

La Contraloría Distrital de Medellín realizará el pago dentro de los treinta (30) días siguientes, contados a partir de la fecha de presentación y tramitación de la cuenta de cobro o factura de cada mes vencido, para lo cual se requiere la remisión de la factura al correo **recepcionfacturas@cdm.gov.co**; (cuando aplique), la cual debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 20 de la Resolución número 000042 del 05 de mayo de 2020, expedida por la DIAN, junto con el recibo a satisfacción expedido por el supervisor del contrato.

El contratista debe cargar en la plataforma SECOP II, formulario 7, del 1 al 20 de cada mes, la cual será verificada y aprobada por el supervisor del contrato, el pago se hará mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria que previamente inscriba o informe el Contratista a la Contraloría Distrital de Medellín para tal fin, además se anexaran los siguientes documentos:

Anexos:

Cuenta de Cobro o factura de venta debidamente diligenciada en original y copia, **cuando no le aplique la factura electrónica**

- Informe escrito mensual de actividades realizadas, acompañado de las respectivas evidencias suscrito por el contratista.

.

- Planilla Comprobante de pago de seguridad social por el respectivo periodo, en la forma y cuantía como lo ordenan las normas en esta materia

    - Persona Jurídica: Adjuntar la constancia de que se encuentra al día con el pago de aportes por los últimos seis (6) meses, al sistema de seguridad social integral, así como de los aportes a las cajas de compensación familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, cuando corresponda. Si este certificado es expedido por el Revisor Fiscal o Contador, se debe anexar certificado de la Junta Central de Contadores vigente, en el que se indique que no tiene sanciones disciplinarias y así mismo la tarjeta profesional.

Los documentos anteriormente relacionados son indispensables para que el supervisor del contrato elabore el informe de supervisión al contrato y los demás trámites internos que se requieran.

La Contraloría Distrital de Medellín, pagará al Contratista el valor del contrato o su fracción periódica mensual, previa presentación de la documentación referida, la cual será verificada y avalada por la supervisión del contrato.

Todos los documentos anteriormente relacionados son indispensables para que el supervisor del contrato expida el recibo a satisfacción de los bienes y servicios recibidos en el informe de seguimiento al contrato.

Concordancia del objeto del contrato con el rubro presupuestal:

Para el logro de los objetivos previstos y el servicio a contratar acorde con el objeto y sus especificaciones técnicas, descrito en este estudio previo, el valor estimado del presupuesto oficial que se destinará para tales efectos será **CIENTO SESENTA Y NUEVE MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA MIL CIEN PESOS/ML.** ($169.990.100) IVA incluido, con cargo a los siguientes Rubros presupuestales: 212020200800 *"Otros servicios prestados a las empresas y servicios de producción" por un valor de $ 140.000.000 y* 212020200900, *"Otros servicios para la comunidad, sociales y personales" por valor de $ 29.990.100.*

5. LOS CRITERIOS PARA SELECCIÓNAR LA OFERTA MAS FAVORABLE:

Tal como lo dispone el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión la entidad estatal podrá contratar directamente con la natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate, sin que sea necesario que haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto deberá dejar constancia escrita.

Conforme a lo expuesto, el contratista seleccionado cumple con los requisitos de capacidad jurídica, financiera, técnica y de experiencia, además que se encuentra habilitado por autoridad competente para prestar los servicios de salud que la entidad requiere, objeto de este contrato y porque la propuesta económica se encuentra ajustada a los precios del mercado y al presupuesto público dispuesto para la ejecución del mismo.

Así mismo, dicha persona jurídica deberá gobernarse para todos los efectos legales por las normas comerciales, laborales, tributarias y contractuales que rigen en nuestro país, para el desarrollo de su actividad económica y su objeto social, además que su duración sea indefinida.

Consideramos que en la ejecución del contrato con la persona jurídica objeto de este estudio previo mencionada IPS la ponderación del riesgo de incumplimiento sería mínimo, con fundamento en el conocimiento que se tiene de dicha entidad por cuanto ha cumplido con los requerimientos técnicos y de experiencia en contratos celebrados con otras entidades estatales a nivel local, los cuales se ejecutaron y evaluaron en forma satisfactoria, y de ocurrir alguna eventualidad que afecte la correcta ejecución del contrato, el pago se hará después de entregado el producto a entera satisfacción.

Con todo, se tiene que dicha IPS es una empresa con experiencia e idoneidad en la prestación de estos servicios.

6. ANÁLISIS DE RIESGO Y LA FORMA DE MITIGARLO:

El riesgo es un evento que puede generar efectos adversos y de distinta magnitud en el logro de los objetivos del Proceso de Contratación o en la ejecución del contrato. Siguiendo los parámetros establecidos por Colombia Compra Eficiente, se procede a continuación a la identificación, clasificación, tipificación, valoración y asignación de los **riesgos previsibles** que se puedan ocasionar desde la planeación del contrato, hasta su ejecución, así como la forma de mitigarlos y probabilidades de ocurrencia:

Riesgos Previsibles: Son los posibles hechos o circunstancias que por la naturaleza del proceso y la actividad a ejecutar es factible su ocurrencia.

Tabla para la valoración de la probabilidad y del impacto del riesgo:

PROBABILIDAD/IMPACTO	INSIGNIFICANTE (1)	MENOR (2)	MODERADO (3)	MAYOR (4)	CATASTRÓFICO (5)
RARO (1)	2	3	4	5	6
IMPROBABLE (2)	3	4	5	6	7
POSIBLE (3)	4	5	6	7	8
PROBABLE (4)	5	6	7	8	9

CASI CIERTO (5)	6	7	8	9	10

Probabilidad del riesgo: **1) Raro** (puede ocurrir excepcionalmente); **2) Improbable** (puede ocurrir ocasionalmente);**3) Posible** (puede ocurrir en cualquier momento futuro); **4) Probable** (probablemente va a ocurrir); **5) Casi cierto** (ocurre en la mayoría de las circunstancias).

Impacto: Afecta la ejecución del contrato o genera sobrecostos, así: **1) Insignificante:** no es trascendente; **2) Menor:** Dificulta o genera sobrecostos de manera baja; **3) Moderado:** Afecta la ejecución del contrato sin alterar el beneficio para las partes o afecta levemente el valor del contrato; **4) Mayor:** Obstruye la ejecución del contrato sustancialmente, pero permite la consecución del objeto contractual o afecta notoriamente el valor del contrato; **5) Catastrófico:** Perturba la ejecución del contrato de manera grave, imposibilitando la ejecución del objeto del contrato o afecta altamente el valor del contrato.

N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento
													Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría				
1	General	Externa	Ejecución	Operacional	Variación de cantidades de servicios, bienes u obras.	Son los efectos derivados del incremento o disminución de cantidades de servicios, bienes u obras en la ejecución del contrato, produciendo un aumento o disminución en el valor final del contrato.	3	3	6	Alto	Entidad Estatal y Contratista	Se mitigará haciendo un análisis detallado de las cantidades de los servicios, bienes u obras requeridas	2	2	4	Alto	Si	Unidad Ejecutora o Equipo de Contratación	Una vez se informe por parte de la Unidad Ejecutora o la Supervisión.	15 días después
2	General	Externa	Ejecución	Económico	Variación de Precios	Son los efectos derivados de las variaciones en los precios del mercado de los materiales, los insumos y demás elementos necesarios para la ejecución del contrato.	3	3	6	Alto	Contratista	Este riesgo lo asume el contratista y se mitigará evitando reajustes de precios por parte del contratante.	2	2	4	Alto	Si	Supervisión	Una vez se informe por parte de la Supervisión.	15 días después
3	Específico	Interna	Ejecución	Operacional	Modificación de especificaciones técnicas	Ocurre cuando se presentan efectos originados por cambios necesarios para la correcta ejecución y operación del contrato.	3	3	6	Alto	Entidad	Este riesgo lo asume la Entidad quien es la beneficiaria final de los bienes y/o servicios requeridos, siempre y cuando no le afecten el equilibrio económico del contrato de manera desproporcionada.	2	2	4	Alto	Si	Supervisión	Una vez se informe por parte de la Supervisión.	15 días después
4	Específico	Externa	Ejecución	Operacional	Falta de idoneidad en la mano de obra	Ocurre cuando el personal vinculado a la ejecución del contrato, no ejecuta sus actividades conforme a las especificaciones exigidas, poniendo en riesgo la oportuna entrega del servicio, los bienes o la obra.	3	3	6	Alto	Contratista	Este riesgo lo asume el contratista y se mitigará exigiendo la garantía que ampare el cumplimiento	2	2	4	Alto	Si	Secretaría General	Una vez se informe por parte de la Supervisión.	15 días después
5	Específico	Interna	Ejecución	Operacional	Incumplimiento del programa de trabajo.	Ocurre cuando se presentan inconsistencias en las secuencias del programa de trabajo que pueda afectar la oportuna ejecución del contrato.	3	3	6	Alto	Contratista	Este riesgo lo asume el contratista y se mitigará con una correcta supervisión, con la imposición de las multas pactadas y la exigencia de la garantía que ampare el cumplimiento.	2	2	4	Alto	Si	Secretaría General	Una vez se informe por parte de la Supervisión.	15 días después

7. LAS GARANTÍAS QUE LA ENTIDAD ESTATAL CONTEMPLA EXIGIR EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN:

Para la ejecución del contrato cuyo objeto es: "*Prestación de servicios profesionales de apoyo operativo y logístico con plena autonomía técnica, administrativa y financiera para el acompañamiento de los programas de medicina preventiva, programa de riesgo psicosocial y demás actividades de promoción y prevención relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Contraloría Distrital de Medellín*".

Que para el normal desarrollo y ejecución de los contratos es pertinente tener en cuenta los siguientes aspectos:

Que de conformidad con el numeral 7 del artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015 que reglamenta el sistema de compras y contratación pública, en concordancia con lo señalado en el numeral 12 del artículo 25 de la ley 80 de 1993, los estudios los estudios y documentos previos son el soporte para elaborar el contrato, en los cuales se analiza la conveniencia y la oportunidad de realizar los contratos de que se trate, sino también el análisis de los riesgos de los mismos; por lo tanto, deben existir previo a la apertura de los procesos de selección:

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.4.5 del decreto 1082 de 2015, en la contratación directa no es obligatoria la exigencia de garantías, no obstante para la presente contratación, la Entidad la justifica teniendo que tratándose de recursos públicos y a pesar de la idoneidad del contratista, es necesario preverse razonablemente que cualquier suceso puede presentarse en el desarrollo del contrato y que afectarían el cumplimiento de los planes y programas establecidos por la Entidad para la presente vigencia.

La Entidad debe asegurar que el contratista cumpla con sus obligaciones laborales de su personal a cargo, por lo tanto es menester exigir tal aseguramiento. Por lo anteriormente planteado y de conformidad con lo establecido en el Artículo 7 inciso 5 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con los artículos 2.2.1.2.3.1.1. y siguientes, así como el 2.2.1.2.1.4.5 del Decreto 1082 de 2015, el contratista se compromete a constituir, a favor de la Contraloría Distrital de Medellín, las siguientes garantías que podrán ser bancarias o contratos de seguros.

1. Cumplimiento: En una cuantía equivalente al 10% del valor total del contrato con vigencia igual al término establecido para la ejecución del contrato y cuatro (4) meses más.

Con dicha póliza se amparará el cumplimiento del contrato, que cubrirá a la Entidad de los perjuicios derivados de los siguientes eventos: •Incumplimiento total o parcial del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista. •Cumplimiento tardío o defectuoso del contrato, cuando el incumplimiento es imputable al contratista. •Daños imputables al contratista por entregas parciales de la obra, cuando el contrato no prevé entregas parciales. •Pago del valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria.

2. Calidad del Servicio: En una cuantía equivalente al 10% del valor total del contrato y una vigencia igual al plazo del mismo y cuatro (4) meses más.

Este amparo de calidad tiene por objeto cubrir los perjuicios derivados de la prestación deficiente prestación del servicio contratado que surjan durante la ejecución y con posterioridad a la terminación del contrato y que se presenten por los siguientes eventos: mala calidad del servicio prestado o la insuficiencia de los productos entregados con ocasión de un contrato de servicios, teniendo en cuenta las condiciones pactadas en el contrato.

3. Pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales: En una cuantía equivalente al 5% del valor total del contrato y con una vigencia igual a la del mismo y tres (3) años más.

El contratista deberá reponer o establecer el valor de la garantía, cuando se haya visto reducido o agotado en virtud de las reclamaciones que se efectúen. En caso que se adicione el valor del contrato o se prorrogue el término, deberá ampliar el valor de la garantía o ampliar la vigencia.

4) Responsabilidad civil extracontractual:

De acuerdo numeral 1 del artículo 2.2.1.2.3.1.1.7 del decreto 1082 de 2015 sobre la suficiencia del seguro de responsabilidad civil extracontractual es la siguiente.
El valor asegurado para este contrato se realizara por la suma de (200) SMMLV.

Así mismo de acuerdo con el artículo 2.2.1.2.3.2.9 del Decreto 1082 de 2015 el seguro de *de responsabilidad civil extracontractual debe contener los siguientes requisitos:*

El amparo de responsabilidad civil extracontractual debe cumplir los siguientes requisitos:
1. Modalidad de ocurrencia. La compañía de seguros debe expedir el amparo en la modalidad de ocurrencia. En consecuencia, el contrato de seguro no puede establecer términos para presentar la reclamación, inferiores a los términos de prescripción previstos en la ley para la acción de responsabilidad correspondiente.

2. Intervinientes. La Entidad Estatal y el contratista deben tener la calidad de asegurado respecto de los daños producidos por el contratista con ocasión de la ejecución del contrato amparado, y serán beneficiarios tanto la Entidad Estatal como los terceros que puedan resultar afectados por la responsabilidad del contratista o sus subcontratistas.
3. Amparos. El amparo de responsabilidad civil extracontractual debe contener además de la cobertura básica de predios, labores y operaciones, mínimo los siguientes amparos:
3.1. Cobertura expresa de perjuicios por daño emergente y lucro cesante.
3.2. Cobertura expresa de perjuicios extramatrimoniales.
3.3. Cobertura expresa de la responsabilidad surgida por actos de contratistas y subcontratistas, salvo que el subcontratista tenga su propio seguro de responsabilidad extracontractual, con los mismos amparos aquí requeridos.
3.4. Cobertura expresa de amparo patronal.
3.5. Cobertura expresa de vehículos propios y no propios.

Este amparo cubre a la Entidad Estatal de eventuales reclamaciones de terceros derivadas de la responsabilidad extracontractual que surja de las actuaciones, hechos u omisiones del contratista.

Nota: Esta póliza deberá constituirse de la siguiente manera:
Tomador: Contratista
Asegurado: Contratista, Contraloría Distrital de Medellín
Beneficiarios: Contraloría Distrital de Medellín y terceros

8. LA INDICACIÓN DE SI EL PROCESO DE CONTRATACIÓN ESTA COBIJADO POR UN ACUERDO COMERCIAL:

De conformidad con el Manual para el manejo de los Acuerdos Comerciales en Procesos conforme al Manual para el manejo de los Acuerdos Comerciales en Procesos de Contratación expedido por Colombia Compra Eficiente, la Contraloría Distrital de Medellín está obligada por los Acuerdos Comerciales con Chile; el Triángulo Norte (únicamente con El Salvador y Guatemala); y, por la Decisión 439 de 1998 de la Secretaría de la CAN.

Sin embargo, en razón de la cuantía son aplicables el Acuerdo Comercial con el Triángulo Norte (únicamente con El Salvador y Guatemala) y La Decisión 439 de 1998 de la Secretaría de la CAN.

9. LOS DEMÁS ASPECTOS DERIVADOS DE LA COMPLEJIDAD DEL OBJETO CONTRACTUAL QUE SOPORTEN LOS REQUERIMIENTOS QUE SE INCLUYEN EN EL PROYECTO DE PLIEGO DE CONDICIONES:

9.1. MULTAS:

En caso de mora, incumplimiento parcial u omisión injustificada de las obligaciones adquiridas por el contratista y sin perjuicio de la declaratoria de caducidad, la Contraloría Distrital de Medellín, mediante resolución motivada podrá imponer multas cuyo valor se liquidará con base en un uno por ciento (1%) sobre el valor total del contrato por cada día de retraso hasta por un plazo de diez (10) días calendario.

En los siguientes casos las multas serán: **1.** En caso de mora o incumplimiento parcial de las obligaciones que adquirirá el contratista sin perjuicio de la declaratoria de caducidad del contrato, la Entidad podrá mediante resolución motivada imponer multas diarias por cada día de mora, equivalentes hasta el 0.3% del valor total del contrato. **2.** En caso de incumplimiento del término para legalizar en forma debida el contrato, el cual es de cinco (5) días hábiles a partir de su firma, se impondrá una multa del (0.1%) del valor del contrato por cada día de atraso injustificado. **3.** Por incumplimiento de la obligación de iniciar la ejecución del contrato de acuerdo con la fecha establecida en el acta de inicio, 0.1% del valor del contrato por cada día de atraso injustificado. **4.** Por incumplimiento en el plazo inicialmente acordado en el contrato, el 0.2% del valor del contrato por cada día de atraso injustificado. Lo anterior sin perjuicio de la declaratoria de incumplimiento parcial del contrato.

En ningún caso la sumatoria de las multas impuestas deberá ascender a una suma mayor al diez por ciento (10%), del valor del contrato.

Una vez declarado el incumplimiento del contrato por parte de la Contraloría, el valor de las multas se tomará directamente de cualquier suma que se le adeude al contratista, sin perjuicio de hacer efectiva la cláusula penal o la Garantía de Cumplimiento del contrato, y si esto no fuere posible, se procederá al cobro coactivo de conformidad con lo previsto en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007.

La imposición de multas, así como su pago o deducción, no exoneran al contratista del cumplimiento de sus obligaciones contractuales, so pena de que se le inicie un nuevo procedimiento sancionatorio ante nuevos incumplimientos

9.2 CLÁUSULA PENAL

En caso de incumplimiento grave por parte del contratista de las obligaciones a su cargo, la Contraloría cobrará a título de pena, una sanción pecuniaria equivalente al diez por ciento (10%) del valor total del contrato, que se tendrá como pago parcial de los perjuicios que se le ocasionen a la Entidad, quien podrá descontar la sanción de cualquier suma que se le adeude al contratista si la hubiere, o de la Garantía de Cumplimiento constituida, y si esto no fuera posible, se procederá al cobro coactivo de conformidad con lo previsto en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007 en concordancia con el 86 de la Ley 1474 de 2011.

El valor de la cláusula penal que se haga efectivo se considerará como pago parcial, pero no definitivo de los perjuicios ocasionados a la Entidad, quien podrá reclamar los perjuicios que excedan del monto de la cláusula penal.

La aplicación de la cláusula penal podrá hacerse efectiva en los eventos señalados, sin perjuicio del cumplimiento de la obligación principal por parte del contratista.

10. OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA Y LA CONTRALORÍA DISTRITAL DE MEDELLÍN:

10.1. Obligaciones Generales del contratista:

- Ejecutar el objeto del contrato, y las obligaciones contractuales de manera eficaz y oportuna, en las condiciones de tiempo, modo, lugar, cantidad, cobertura, calidad y con las especificaciones establecidas por la Contraloría para esta contratación.
- Atender los requerimientos que le sean efectuados por el Supervisor del contrato y/o por la Contraloría, en los términos y las condiciones pertinentes.
- Asumir el pago de los impuestos, gravámenes, de cualquier género que establezcan las leyes colombianas y demás erogaciones necesarias para la ejecución del contrato.
- Asumir el pago de las obligaciones laborales correspondientes a los trabajadores vinculados a la ejecución del contrato
- Pagar por su propia cuenta y en forma puntual los pagos correspondientes a la Seguridad Social (Salud, Pensiones y Riesgos Laborales), y los parafiscales si está obligada por Ley a cumplir con dicha obligación.
- Estudiar, analizar y aplicar normativa vigente y los lineamientos internos de la Entidad a los actos que se requieran proyectar para el cumplimiento de las actividades que le sean asignadas.
- Rendir los informes que sean requeridos por la supervisión del contrato.

- Atender y acatar las recomendaciones y sugerencias que le sean formuladas por el Supervisor del contrato.
- Hacerse cargo del equipo humano de trabajo que sea necesario, el suministro de insumos y la logística requerida.
- Conocer a cabalidad el estudio previo, la propuesta y el contrato, para realizar su ejecución con eficiencia y eficacia.
- Presentar previo a la firma del acta de inicio, los documentos necesarios para la ejecución del contrato.
- Suscribir conjuntamente con el supervisor las actas que se requieran, y con el ordenador del gasto y supervisor el acta de liquidación.
- Obligación sobre Seguridad Informática: El Contratista con la firma del presente contrato, se obliga a dar cumplimiento a las políticas y normas de seguridad informática de la Contraloría Distrital de Medellín, incorporadas en el Sistema de Integral Gestión, al cual podrá acceder, a través del Portal web de la Entidad www.cgm.gov.co por la opción Información Corporativa-Sistemas de Información-Isolución y allí aparecen las credenciales de acceso: usuario: consultas clave CDM12345. Una vez haya ingresado, dar clic en la opción documentación, opciones manuales y allí encontrará el Manual Políticas de Operación de la Entidad (numeral 38). La trasgresión a los reglamentos o directrices, dará lugar a la aplicación de las sanciones correspondientes, sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal o disciplinaria que recaiga sobre la Contratista.
- Cumplir con los trámites que como proveedor le asisten, en la plataforma SECOP II, entre los cuales se pueden enunciar la creación de usuario, carga de documentos del contrato y para la gestión de pagos
- Las demás obligaciones que de acuerdo con su naturaleza se requieran para el cumplimiento del objeto del contrato
- Dar cumplimiento a la Política Integral de Gestión Ambiental (PIGA)

10.2. Obligaciones Específicas del contratista

Corresponden a las condiciones técnicas exigidas descritas en los presentes estudios previos y en la propuesta presentada por el contratista

10.3. Obligaciones del Contratista relativas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):

De conformidad con las normas legales que regulan esta materia, y en el caso que se requiera que el contratista desplace personal a la sede de la Contraloría, la persona que se contrate, se obligará de conformidad con el contrato a:

- Disponer de canales de comunicación adecuados para los controles e inquietudes durante el desarrollo del contrato.
- Pagar por su propia cuenta y en forma puntual los pagos correspondientes a la Seguridad Social Integral (Salud, Pensiones y Riesgos Laborales), los parafiscales si está obligada por Ley a cumplir con dicha obligación y remitir oportunamente el comprobante de pago de seguridad social integral.
- Cuando sea solicitado participar en las actividades del Plan de Emergencias de la Contraloría Distrital de Medellín y de ser requerido asistencia a las capacitaciones convocadas a través del Supervisor del Contrato.
- Reportar de manera oportuna las condiciones inseguras detectadas en el lugar de trabajo, es decir, en el sitio de la Contraloría donde preste físicamente el servicio.
- Reportar de manera oportuna los incidentes y accidentes de trabajo ocurridos en las instalaciones de la Contraloría.
- Para el ejercicio de las actividades, el contratista debe portar sus elementos de Bioseguridad y EPP asignados por sus jefes y requeridos para sus funciones.
- Presentar el soporte de la publicación realizada de estándares mínimos en la plataforma que dispuso el Ministerio de Trabajo en la página www.fondoderiesgoslaborales.gov.co, conforme a la Circular 0071 del 30 de noviembre de 2020.

10.4 Obligaciones de parte del Contratista a raíz del COVID 19:

- Cumplir con el Protocolo de Bioseguridad establecido en la Contraloría.
- Poner en práctica con su personal las técnicas de higiene, hábitos saludables y lavado de manos con frecuencia.
- Dotar y utilizar los elementos de protección personal y responder por el uso adecuado de dichos elementos, los cuales son suministrados por el contratista.
- Propiciar que el personal designado para la prestación del servicio participe por medios virtuales o digitales de capacitaciones realizadas por el empleador, entidad colaborativa, plataforma digital, contratante o entidad Administradora de Riesgos Laborales.

- Las personas que presten el servicio sin importar su clase de vinculación, tienen la responsabilidad de cuidar su salud (autocuidado) y suministrar información clara, veraz y completa de su estado de salud.
- Si el personal prestador del servicio, presenta los siguientes síntomas: fiebre, tos o dificultad para respirar debe utilizar tapabocas permanentemente; solicitar atención médica en la red de servicios de salud asignada por su EPS, informando sus síntomas y abstenerse de ingresar a las instalaciones de la Contraloría. Reportarlo por la plataforma CORONAPP y por la línea de atención COVID al número 192.
- Al ingresar a las instalaciones de la Contraloría acatar todo el protocolo de Bioseguridad implementado.

10.5. Obligaciones de la Contraloría Distrital de Medellín:

- Ejercer la supervisión y control del cumplimiento del objeto y las obligaciones del presente contrato.
- Aprobar las garantías exigidas y que en debida forma se constituya a favor de la entidad.
- Facilitar todos los medios necesarios para el buen desarrollo del contrato.
- Pagar al CONTRATISTA la suma estipulada
- Poner en conocimiento del CONTRATISTA la información que coadyuve o afecte la ejecución del contrato.
- Recibir a través de la supervisión del contrato los informes y demás documentos que se produzcan durante la ejecución del contrato.
- Suscribir con EL CONTRATISTA las actas que correspondan
- Suministrar al CONTRATISTA la información necesaria para llevar a cabo el objeto del contrato.
- Cumplir con los trámites que le asisten, en la plataforma SECOP II.
- Las demás que se deriven de la naturaleza del presente contrato y que surjan del desarrollo del mismo.

10.6. Obligaciones relativas al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:

- Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con el contratista.
- Verificar antes del inicio y durante la ejecución del contrato el cumplimiento de la obligación de afiliación al sistema general de riesgos laborales.
- Informar al contratista sobre las responsabilidades y compromisos con el SG-SST de la Contraloría Distrital de Medellín.

- Verificar durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato el cumplimiento de la normativa en Seguridad y Salud en el trabajo.

11. CONFORMACIÓN GRUPO DE CONTRATACIÓN Y EQUIPO DE PROCESO

El grupo de contratación estará integrado por el director Administrativo de Talento Humano, y un equipo interdisciplinario técnico, jurídico, administrativo, económico y contable, como seguidamente se detalla:

Nombre del servidor público	Cargo	Rol
Johnny Ramírez Serna	Director Administrativo de Talento Humano	Técnico, Económico, Contable y administrativo
Marilyn Gabrielly Ortiz Mena	Profesional Universitario	Técnico y administrativo
Jaime Alonso Cañola Uran	Profesional Universitario	Jurídico
Julio Cesar Betancur	Contratista	Estudio Económico

12. SUPERVISION.

La supervisión será ejercida a través del director Administrativo de Talento Humano, Dr. Johnny Ramírez Serna o quien hiciere sus veces con el apoyo a la labor de supervisión, el cual será a través de la servidora pública Marilyn Gabrielly Ortiz Mena para lo cual, la Secretaría General formalizará la supervisión a través del respectivo memorando.

13. CONFLICTOS DE INTERÉS.

A través del presente documento técnico los integrantes del grupo de contratación dejamos constancia de no encontrarnos incursos en violación al régimen de interés para adelantar las etapas que corresponden del presente proceso de contratación.