ANEXO 1
ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA PRÁCTICA DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES PARA LOS FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS **– INSOR 2024**

1. MARCO GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS-INSOR

Para el primer trimestre de la presente vigencia 2023 el Instituto Nacional para Sordos se encontraba adscrito al Ministerio de Educación, a partir del 19 de mayo de 2023 con la entrada en vigencia del Decreto 1074 de 2023, el INSOR pasa de integrar el sector Educación al Ministerio de Igualdad y Equidad.

El Instituto Nacional para Sordos (INSOR), como establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio De Igualdad y Equidad, tiene actualmente como misión de promover, el desarrollo e implementación de la política pública para la inclusión social de la población sorda y que tiene entre sus funciones:

> *"(…) asesorar a los entes del gobierno nacional y territorial y al sector privado en la formulación de planes, programas y proyectos para el desarrollo integral de la población sorda colombiana; promover para con la población sorda, una cultura de respeto por la diferencia, de reconocimiento a la diversidad a través de las diferentes actividades, velando por el cumplimiento de los derechos fundamentales establecidos en la constitución política; orientar el desarrollo de estrategias de acceso a la información para la participación democrática de la población sorda; establecer alianzas y redes interinstitucionales para promover el desarrollo de procesos de investigación que permitan la generación y socialización del conocimiento en temas relacionados con la discapacidad auditiva, y que redunde en beneficio de la población sorda; y contribuir a la gestión con diferentes entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales, de recursos financieros y humanos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos institucionales."*

En desarrollo de la organización institucional del INSOR, a través de la gestión administrativa de la Secretaría General tiene a su cargo entre otras la función de: "Implementar las políticas y estrategias para el desarrollo de los programas de administración de personal, bienestar social, seguridad industrial, salud ocupacional, selección, vinculación, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano del Instituto, de conformidad con la normatividad vigente."

La Resolución 022 de 2024, *"Por la cual se deroga las Resoluciones 119 del 14 de julio del 2022, 183 del 28 de octubre de 2022 y 065 del 05 de junio del 2023, se reubican unos empleos, se configuran los Grupos Internos de Trabajo, y se designan a unos coordinadores del Instituto Nacional para Sordos – INSOR"*, expedida por la Dirección General del INSOR, señala como funciones del Grupo

Interno de Trabajo de Talento Humano la de: *"Formular, ejecutar y evaluar planes estratégicos y programas para la gestión del talento humano en sus fases de ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, de conformidad con las normas legales vigentes" y la de "Diseñar, dirigir, administrar y evaluar los programas de formación, capacitación, incentivos, bienestar, evaluación del desempeño, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo de los servidores públicos de la entidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación".*

2. LA DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE EL INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS-INSOR PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.

El Instituto Nacional para Sordos dando cumplimiento al artículo 2.2.4.6.8. establece: *"**Obligaciones de los empleadores.** El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. (…)".* Requiere adelantar el proceso para las valoraciones medicas de Ingreso, retiro, periódicos, pos incapacidad y análisis de puestos de trabajo que se requieran de acuerdo a planta de personal de la Entidad y las diferentes situaciones administrativas que se puedan presentar.

De esta misma norma se tiene que en el artículo 6 Gestión de los Peligros y Riesgos: la entidad debe proveer y valorar, así como *"adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones. (…)"* .

En el Decreto 614 de 1984, se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país, y este se establece la obligación de los empleadores de organizar y garantizar el funcionamiento de un Programa de Salud Ocupacional, siendo uno de los contenidos de este programa el Subprograma de medicina preventiva, el cual establece en su artículo treinta:

> *"Los Programas de Salud Ocupacional de las empresas deberán contener las actividades que resulten de los siguientes contenidos mínimos: (…) b) El subprograma de Medicina del Trabajo de las empresas deberá: 1. Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, selección de personal, ubicación según aptitudes, cambios de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud de los operarios. (…)".*

El Decreto 1295 de 1994, establece la obligación del empleador de programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional, en el cual se contempla la realización de exámenes médicos en su artículo 21 el cual establece: *"Obligaciones del Empleador. El empleador será responsable: (…) d) Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación"* y en el artículo 56 establece: *"Responsables de la prevención de riesgos profesionales. La Prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores. (…) Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo. (…)"*, así mismo, la Resolución 6398 de 1991: Establece la obligatoriedad de las valoraciones ocupacionales de ingreso.

De conformidad con las normas legales vigentes respecto a Seguridad y Salud en el Trabajo, corresponde a las organizaciones públicas y privadas garantizar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales y exámenes clínicos y paraclínicos para hacer seguimiento y control de los principales riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestos los funcionarios, encontrándose reglamentados en las Resoluciones 1016 de 1989 y 2346 de 2007 expedidas por los Ministerios de Trabajo y Seguridad y de salud.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social y Salud mediante Resolución 1016 de 1989 en el numeral 1 del artículo 10, dispone la Medicina Preventiva y del Trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo y reitera la obligación de realizar 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.

La Resolución 2346 de 2007 expedida por el Ministerio de la Protección Social; por medio de la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, en su ART. 3° señala - *Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes: 1. Evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso, 2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas*

(programadas o por cambios de ocupación), 3. Evaluación médica pos ocupacional o de egreso… El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares…

La Resolución No. 01918 del 5 de junio de 2009 expedida por el Ministerio de la Protección Social, por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución No. 2346 de 2007, establece que el costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas y valoraciones estará a cargo del empleador en su totalidad y que en ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador, así mismo dispone las nuevas reglas de custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales. La Resolución 1565 de 2014 expedida por el Ministerio de Transporte, expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial, la cual exige realizar unas pruebas adicionales a los conductores en su artículo 8.1.2. Pruebas de ingreso para conductores.

Del mismo modo, el Decreto 1072 de 2015, expedido por el Ministerio del Trabajo en el parágrafo 3 del artículo 2.2.4.6.24. señala: "*El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y contro*l".

Por otro lado, el Decreto 648 de 2017 en el numeral 6 del artículo 2.2.5.1.4., establece: Requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo. Para ejercer un empleo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se requiere:

> *"(…)*
>
> *6. Tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora."*

Por lo cual, existe la necesidad de contratar a una persona natural y/o jurídica apta en la prestación de servicios de salud y actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, que garantice procedimientos idóneos de valoración médica y ponga a disposición de la entidad el equipo humano, tecnológico y científico

necesario para realizar las evaluaciones médico-ocupacionales para los servidores del Instituto Nacional para Sordos – INSOR para la vigencia 2024.

De acuerdo a información suministrada por el Grupo de Talento Humano, a corte 31 de diciembre de 2023 existían sesenta y ocho (68) cargos provistos del total de la planta y cuatro (4) cargos vacantes para proveer, esto hace necesario realizar dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – SSST, los exámenes médico-ocupacionales necesarios.

CLASIFICACIÓN UNSPSC

Utilizando el clasificador de bienes y servicios UNSPSC- v.14.080, hasta el cuarto nivel, así:

SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO
93000000 Servicios políticos y de asuntos cívicos	93140000 Servicio comunitarios y sociales	93141800 Empleo	93141808 Servicios de seguridad o salud ocupacional

Descripción detallada de las condiciones mínimas requeridas IPO DE EXAMEN Y CANTIDAD.

TIPO DE EXAMEN	CANTIDAD
Evaluaciones médicos periódicos personal administrativo	68
Evaluaciones médicos Periódicos personal servicios generales	2
Evaluación médica pos incapacidad	1
Examen periódico conductor	1
Evaluaciones médicas laborales de Ingreso	1
Evaluaciones médicas laborales de Egreso	1
Análisis Puesto de Trabajo	1

Nota 1: Las cantidades de los exámenes referenciados en el cuadro anterior son las mínimas a realizar en la ejecución del contrato, pueden variar de conformidad a la necesidad de la Entidad y teniendo en cuenta que se adjudicará por la totalidad del presupuesto.

3. EL OBJETO A CONTRATAR, CON SUS ESPECIFICACIONES, LAS AUTORIZACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS REQUERIDOS PARA SU EJECUCIÓN

Realizar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso, así como la aplicación de exámenes ocupacionales específicos para los funcionarios de la Entidad"

4. DEFINICIONES DE LOS SERVICIOS A CONTRATAR

1. **Exámenes médicos ocupacionales periódicos:** Se efectúan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo.

2. **Evaluación médica pos-ocupacional o de egreso:** Se realiza cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que los servidores se retira de las tareas o funciones asignadas.

3. **Evaluación médica pre-ocupacional o de preingreso:** Es aquella que se realiza para determinar las condiciones de salud física, mental del servidor antes de su vinculación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

4. **Evaluación médica pos-incapacidad o por reintegro:** Estas evaluaciones médicas deberán realizarse a los servidores que retornen al desempeño de sus funciones o actividades después de una incapacidad o con ocasión de una situación administrativa de reintegro; se realiza con el fin de identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón a situaciones particulares.

5. **Valoración médica física con énfasis osteomuscular:** Es una valoración completa y a profundidad que se realiza en las evaluaciones médicas ocupacionales, que hace énfasis en los grupos musculares y la detección de las patologías con técnicas semiológicas para detección de patologías de origen muscular. Se

evalúa la postura, los arcos de movilidad, evaluación de grupos musculares en sus retracciones, fuerza y trofismo, dimensiones de longitud y perímetros, valoración del sistema nervioso (reflejos osteotendinosos, sensibilidad, marcha y coordinación), y se examina la columna en su alineación, entre otros.

6. **Glicemia basal:** Examen de sangre que identifica el nivel de glucosa que se encuentra en el plasma sanguíneo en estado de ayunas (mínimo 6 u 8 horas). La prueba de la glucemia basal se realiza a través de una muestra de sangre venosa y se realiza normalmente en la mañana y después del descanso nocturno.

7. **Audiometría:** Valoración médica que establece la capacidad auditiva y por medio de la cual se detectan casos con posibles alteraciones.

8. **Optometría:** Valoración médica con la que se identifica la capacidad visual y se detectan casos con posibles alteraciones.

9. **Perfil lipídico:** Identifica los diferentes tipos de grasas presentes en la sangre. Colesterol total (es la suma de los diferentes tipos de colesterol), Colesterol HDL (Permite medir el nivel de lipoproteínas de alta densidad), Colesterol LDL (mide el nivel de lipoproteínas de baja densidad) y triglicéridos (identifica la cantidad de triglicéridos en el cuerpo).

10. **KOH para Uñas:** Examen de laboratorio que consiste en el diagnóstico de la presencia o no de hongo en la piel o en las uñas. Se recomienda en personas manipuladoras de alimentos.

11. **Coprológico:** El coprocultivo es un examen de laboratorio para encontrar organismos en las heces (materia fecal) que puedan causar enfermedad y síntomas gastrointestinales.

12. **Frotis Faríngeo:** Es una prueba de laboratorio que se hace para identificar microorganismos que pueden causar una infección en la garganta.

13. **Análisis de puesto de trabajo:** Es una descripción sistemática y cuidadosa de la tarea o puesto de trabajo, para lo que se utilizan observaciones y entrevistas, a fin de obtener la información

necesaria.

5. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS EXAMENES MEDICOS A REALIZAR:

5.1. Examen médico de ingreso: Es aquel que se realiza para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de las tareas, funciones y el perfil del cargo.

5.2. Examen médico Ocupacional periódico: Son los que 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 desempeñada, así como detectar enfermedades de origen común con el fin de establecer un manejo preventivo.

5.3. Examen médico Ocupacional de Retiro: Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en la que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

6. Evaluaciones médicas laborales periódicas, de Ingreso y Egreso a realizar.

6.1. Evaluación médica pre-laboral o de pre-ingreso, constan de los siguientes exámenes:

Gerencial administrativo	***Servicios Generales***	***Conductor***
Evaluación Médica Laboral con Énfasis osteomuscular	*Evaluación Médica Laboral con Énfasis osteomuscular*	*Evaluación Médica Laboral con Énfasis osteomuscular*
	Optometría	*optometría*
Optometría	*Glicemia*	*Glicemia*
	Perfil lipídico	*Perfil lipídico*
Glicemia	*Paquete manejo alimentos*	*Audiometría*
Perfil lipídico	*KOH para Uñas*	*Espirometría*
	Coprológico	
	Frotis Faríngeo	

	Vacuna Tétano	*Prueba psicométrica*
	Vacuna Hepatitis B si se requiere el refuerzo.	

6.2. Evaluaciones médicas laborales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).

Gerencial administrativo	***Servicios Generales***	***Conductor***
Evaluación Médica Laboral con Énfasis osteomuscular	*Evaluación Médica Laboral con Énfasis osteomuscular*	*Evaluación Médica Laboral con Énfasis osteomuscular*
	Optometría	*optometría*
Optometría	*Glicemia*	*Glicemia*
	Perfil lipídico	*Perfil lipídico*
Glicemia	*Paquete manejo alimentos*	*Audiometría*
Perfil lipídico	*Koh de Uñas*	*Espirometría*
	Coprológico	
	Frotis Faríngeo	
	Refuerzo Tétano	*Prueba psicométrica*
	Vacuna Hepatitis B	

6.3. Evaluación médica post- laboral o de "egreso."

Evaluación médica de retiro se realizará de acuerdo a la morbilidad sentida por el trabajador. Teniendo en cuenta el registrar condición clínica del paciente en el momento del egreso, enfermedades comunes y su tratamiento actual y las secuelas de enfermedades comunes o laborales que se hayan presentado.

No se hace de rutina, pero, ante cualquier referencia de deterioro o sintomatología del paciente se debe hacer medición de retiro.

Examen post incapacidad: El que se efectúa al final de un periodo de incapacidad laboral superior a 30 días o según lo determine el SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) y el proceso de Talento Humano, con el propósito de evaluar su condición de salud actual, si el trabajador puede

regresar a las labores habituales que estaba ejecutando o si tiene restricciones o recomendaciones temporales o definitivas para el ejercicio de estas.

Nota: Los exámenes que hacen parte de estas evaluaciones se deben realizar en la misma sede o IPS.

7. CONTENIDO DE LA EVALUACION MÉDICA LABORAL

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

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

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

1. Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
2. Persona que realiza la evaluación médica.
3. Datos de identificación del empleador.
4. Actividad económica del empleador.
5. Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos profesionales a las cuales está afiliada la persona.
6. Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
7. Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales y su atención, así como en antecedentes laborales, indicando nombre de la empresa, actividad económica, sección, cargo u oficio, descripción de tareas o funciones y anexando todo documento, soporte o fundamento aportado por la persona evaluada, en especial, lo correspondiente al desarrollo de tareas y funciones. Igualmente, procederá a complementar la información existente en la historia clínica cuando hubiere sido registrada con anterioridad.
8. Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.
9. Listado de factores de riesgo a los que haya estado expuesto, anotando niveles de exposición y valores límites permisibles a la fecha de la medición,

si los hay, en cada oficio realizado, según lo referido por el trabajador y la información que se suministre como parte de los antecedentes laborales.
10. Se deberá incluir en el listado, el tiempo en años y meses de exposición a cada agente y factor de riesgo y las medidas de control implementadas.
11. Datos resultantes del examen físico.
12. Impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado, que puede incluir la presunción de origen profesional, cuando la hubiere, caso en el cual se deberá fundamentar brevemente.

8. DIAGNÓSTICO DE SALUD.

El contratista: persona natural o jurídica que realice las evaluaciones médicas laborales, deberá entregar al Instituto Nacional para Sordos – INSOR, un diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo. (Artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, o la norma que la modifique, adicione o sustituya).

El diagnóstico de salud debe comprender como mínimo, lo siguiente:
1. Información sociodemográfica de la población trabajadora (sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico).
2. Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos laborales.
3. Información de exposición laboral actual, según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios.
4. Sintomatología reportada por los trabajadores.
5. Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.
6. Diagnósticos encontrados en la población trabajadora.
7. Análisis y conclusiones de la evaluación.
8. Recomendaciones.

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

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

9. LICENCIAS

Tener vigente el Registro de Prestador de Servicios de Salud, de conformidad con el artículo 40 de la Resolución No. 2003 de 2014 y conferida por el Ministerio de Salud y Protección Social. Así mismo, contar con la Resolución mediante la cual se le otorga la Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo (Salud Ocupacional) expedida por la Secretaría Distrital de Salud.

Igualmente tener vigente el certificado de habilitación de servicios de salud expedido por la Secretaria de Salud Distrital o la autoridad competente, en este formulario deben estar inscritos los servicios de salud ocupacional y laboratorio clínico.

10. Análisis de puesto de trabajo para calificación de origen

Tiene la finalidad de recopilar el histórico de la exposición a los distintos factores de riesgo ocupacional a los que ha estado expuesto un trabajador durante su vida laboral.

Consiste en una descripción sistemática y cuidadosa de la tarea y/o puesto de trabajo para soportar técnica y objetivamente la existencia o inexistencia de causalidad entre los factores de riesgos propios de la actividad laboral y la enfermedad que se analiza.

11. ESPECIFICACIONES ESENCIALES TÉCNICAS MÍNIMAS DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO

1. El contratista se compromete entregar al supervisor del contrato los certificados médicos de evaluaciones periódicas, de ingreso y/o de egreso con fotografía de las personas evaluadas; estos documentos se deben enviar de manera digital y en físico al día siguiente de su realización. Se incluirá el total de las personas evaluadas diariamente.
2. El contratista debe realizar el análisis de puesto de trabajo con énfasis RIESGO Biomecánico con ángulos de movimiento y registro fotográfico para el segmento de miembros superiores.
3. El contratista entregará al supervisor del contrato, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la valoración médica ocupacional periódica, y de ingreso un informe general y específico sobre el estado actual de salud de los funcionarios, el cual deberá indicar de manera clara las alteraciones encontradas, los posibles factores de riesgos ocasionados por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo que lo generan o agraven, las

recomendaciones que se deben adoptar, el manejo preventivo y los programa de vigilancia epidemiológicos a los cuales se debe incluir a cada uno de los funcionarios. (En Físico y Magnético).

4. Es compromiso del contratista mantener en reserva la información de los resultados obtenidos en los exámenes practicados.
5. En caso de diagnosticar enfermedad común o profesional, el médico debe remitir al trabajador a la EPS para la atención que requiera.
6. El examen médico de ingreso debe permitir elaborar un diagnóstico general de las condiciones de salud del trabajador, que permita establecer que el aspirante se encuentre en condiciones aptas para ejercer el cargo.
7. Informar al funcionario el resultado de los exámenes practicados e incluidos los exámenes de laboratorio por correo electrónico.
8. Los exámenes de ingreso deberán ser practicados en el lugar, consultorio y laboratorios que con el contratista se establezca para el cumplimiento del objeto contractual con sede principal y única en la ciudad de Bogotá D.C.
9. Los exámenes médicos periódicos ocupacionales deberán ser practicados en la Cra. 89ª #64c – 30 en la cuidad de Bogotá.
10. El contratista brindará todos los elementos (camillas, biombos) y demás materiales necesarios para realizar los diferentes exámenes.
11. El contratista garantizara entrega de informe del análisis de puesto de trabajo por escrito y estudios realizados se efectuaron con profesionalismo y si llegare a presentarse inconsistencias, requerimientos este se obliga por calidad del servicio a corregirlos.