Villavicencio, 5 de marzo de 2024

Doctora
ERIKA DEL PILAR ARIAS CUETO
Secretaria Administrativa
Gobernación del Meta

Asunto: **Prestación de servicios para realizar evaluaciones médicas ocupacionales a servidores públicos de la gobernación del Meta administración central**

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo la naturaleza de sus funciones y obligaciones dadas desde el marco legal vigente que a continuación se describe, solicita la contratación para la prestación del servicio a partir de:

La Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de seguridad y salud en el trabajo que deben desarrollar los patronos ó empleadores del país; en su artículo 1, establece que "*Todos los empleadores están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento del programa de Salud Ocupacional*", el cual debe estar constituido por los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial y el COPASST.

Igualmente, en el artículo 10 establece, Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son: "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"

El Decreto Ley 1295 de 1994 por medio del cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, en el literal "c" del artículo 21, establece como obligaciones del empleador, "Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo";

El Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" Capítulo 6, establece directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados.

Artículo 2.2.4.6.4. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

En cumplimiento de la normatividad colombiana, la entidad debe definir y asignar los recursos 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.

En cumplimiento al Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones. El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que la entidad está formada por diferentes áreas y dependencias en el nivel central, en las cuales los servidores públicos desarrollan diversas actividades que los pueden exponer a riesgos ocupacionales; y de acuerdo a la información suministrada por el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la Entidad y por la ARL como los panoramas de factores de riesgo y las matrices de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones en el ámbito personal, laboral, familiar, organizacional y social.

Para ello de acuerdo a las disposiciones de la Organización Internacional el Trabajo OIT y las leyes establecidas en el país conforme al Sistema de Riesgos Laborales, ha de elaborar un Sistema de Gestión y Seguridad y Salud del Trabajo pendiente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones y que deben ser desarrolladas en forma multidisciplinaria.

En consideración a lo anterior, la administración debe asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro, con todas las condiciones técnicas y ambientales.

En la F-MC-20 matriz de identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de controles, se encuentran las tareas, el tipo de actividad, si es rutinaria o no rutinaria, se describe el peligro y se clasifica entre locativo, físico, ergonómico, biomecánico y otros, se establecen las medidas de control, se evalúa y valora el riesgo, se especifican los criterios para establecer controles y las medidas de intervención a aplicar.

Contar con la percepción de los riesgos y la toma de conciencia de servidores, permite fomentar el desarrollo de un clima laboral orientado hacia la mejora, la adaptación y eficiencia de los procesos, derivando de ello la creación de un entorno de trabajo en el que se garantice la seguridad y la salud y a su vez la calidad del servicio.

Se requiere dar cumplimiento a la resolución 2346 de 2007, en los temas relacionados con exámenes médicos ocupacionales que permitan identificar el estado de salud de los servidores públicos, e iniciar acciones preventivas y correctivas, para mitigar cualquier tipo de enfermedad laboral y reducir riesgos laborales identificados en la matriz del profesiograma.

Dar cumplimiento a la Resolución 2646 del 2008 y Resolución 2404 de 2019, proponiendo e implementando acciones de acuerdo a los resultados de la aplicación del instrumento de evaluación de factores de riesgo psicosocial a los servidores públicos, como estrategia de identificación e intervención de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como de los efectos en la salud de los servidores o en entorno laboral.

Dar cumplimiento a la resolución 1016 de 1989, donde se establecen los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, realizando acciones de los sistemas de vigilancia epidemiológicos de prevención de riesgos químico, auditivo, cardiovascular, psicosocial y ergonómico, teniendo en cuenta que estos riesgos son de alto impacto para algunos servidores públicos por las funciones que desarrollan.

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

A partir del 15 de abril de 2013, las personas que tengan contrato formal de prestación de servicios en ejecución, tendrán un plazo de seis (6) meses para practicarse un examen preocupacional y allegar el certificado respectivo al contratante. El costo de los exámenes preocupacionales será asumido por el contratista.

Este examen tendrá vigencia máxima de tres (3) años y será válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos. En el caso de perder su condición de contratista por un periodo superior a seis (6) meses continuos, deberá realizarse nuevamente el examen.

(Decreto número 723 de 2013, artículo 18)

Profesiograma:

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.1.5.8. (Obligaciones del empleador) y el numeral 4 del artículo 2.2.4.6.12. (Documentación actualizada en relación con las condiciones de salud con el perfil sociodemográfico de la población y de acuerdo con los riesgos existentes), así como el parágrafo 3 del artículo 2.2.4.6.24. (Medidas de prevención y control), de la misma norma; la Entidad debe planear y diseñar profesiogramas de acuerdo a los factores de riesgos a los cuales están expuestos los servidores y a la información de perfil sociodemográfico, arrojando la necesidad de practicar los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de acuerdo a la matriz denominada profesiograma, que permite establecer y clasificar la especialidad de los exámenes de acuerdo al cargo y a las funciones desarrolladas.

Se hace necesario considerar lo siguiente:

Tipo de Examen
Los exámenes que se adelantarán de acuerdo con la Resolución 2346 de 2007, son:

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

Las evaluaciones médicas pre-ocupacionales o de preingreso: Se realizarán para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador 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.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del cargo para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.

El examen de ingreso debe certificar si el nuevo servidor es apto, apto con restricciones o no apto.

Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas. Se clasifican en programadas y por cambio de ocupación.

Evaluaciones médicas periódicas programadas: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. De igual manera se deberá efectuar la emisión de recomendaciones medico laborales en el caso que aplique.

Evaluaciones médicas por cambio de ocupación
El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o sistemas de gestión implementado por la Entidad.

El objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas labores y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

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.

Evaluaciones post-incapacidad o reintegro. Se realizarán este tipo de pruebas a los servidores que se reintegren después de una incapacidad superior a 60 días, o según criterio de Seguridad y Salud en el Trabajo. El médico emitirá las recomendaciones pertinentes según las condiciones del paciente, al momento de la evaluación.

Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso. Son aquellas que se deben realizar al servidor cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el servidor se retira de acuerdo con las tareas o funciones que desempeñó.

Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales –no diagnosticados, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el contratista informará inmediatamente al supervisor del contrato, la patología y la conducta a seguir. Lo anterior, con el fin de iniciar los trámites correspondientes para la determinación del origen de la patología, tratamiento, rehabilitación e indemnización si fuere el caso.

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

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

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

1. Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
2. IPS donde se realiza la evaluación médica.
3. Datos de identificación del empleador.
4. Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
5. Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales y su atención, así como en antecedentes ocupacionales, indicando nombre de la empresa, actividad económica, sección, cargo u oficio, descripción de tareas o funciones y anexando todo documento, soporte o fundamento aportado por la persona evaluada, en especial, lo correspondiente al desarrollo de tareas y funciones. Igualmente, procederá a complementar la información existente en la historia clínica cuando hubiere sido registrada con anterioridad.
6. Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.
7. Listado de factores de riesgo a los que haya estado expuesto, anotando niveles de exposición y valores límites permisibles a la fecha de la medición, si los hay, en cada oficio realizado, según lo referido por el trabajador y la información que se suministre como parte de los antecedentes laborales. Se deberá incluir en el listado, el tiempo en años y meses de exposición a cada agente y factor de riesgo y las medidas de control implementadas.
8. Datos resultantes del examen físico.
9. Impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado, que puede incluir la presunción de origen profesional, cuando la hubiere, caso en el cual se deberá fundamentar brevemente.
10. Firma y sello del médico que evalúa al trabajador, el cual deberá contener: Nombre y cedula del Médico, registro Medico y Número de Licencia de Salud Ocupacional.

Personal responsable de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales
Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo (antes salud ocupacional), siguiendo los criterios definidos en el programa de seguridad y salud en el trabajo, los sistemas de vigilancia epidemiológica o los sistemas de gestión, así como los parámetros que se determinan en la resolución No. 2346 de 2007.

"Valoraciones complementarias a las evaluaciones médicas ocupacionales".

Las valoraciones médicas complementarias forman parte de las evaluaciones médicas ocupacionales y deberán programarse con anterioridad a su realización; en ellas participarán diferentes profesionales de la salud, según se requiera. Los resultados de las valoraciones

complementarias deben hacer parte de la historia clínica ocupacional y serán analizados por el médico en la respectiva evaluación médica ocupacional.

Conceptos médicos:

Una vez practicado el examen el original del concepto deberá ser remitido a la Gobernación del Meta.

Informe de diagnóstico condiciones de salud:

Con el ánimo de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 18 de la resolución 2346 de 2007 se debe realizar un informe diagnóstico de condiciones de salud, basado en los exámenes de control periódico y deberá ser entregado en medio escrito y magnético, con las siguientes variables básicas:

- Análisis demográfico: sexo, edad, cargo, antigüedad.
- Hábitos: deporte, tabaquismo, alcohol, alimentación.
- Factores condicionantes de salud: índice de masa corporal, tensión arterial
- Exámenes paraclínicos y laboratorios: Optometría, audiometría, laboratorios.
- Diagnóstico: Enfermedad versus factor de riesgo
- Tabla de priorización: con base en los diagnósticos clínicos de la morbilidad sentida se presenta una tabla de priorización para definir las medidas de intervención, y orientar los programas de promoción y prevención y los sistemas de vigilancia epidemiológica.
- Conclusiones
- Recomendaciones

Alimentar base de datos con los casos considerados ocupacionales:
Base de datos diligenciada de los casos considerados ocupacionales que se determinen en los exámenes médicos o a través de la revisión de las historias clínicas, entregada al responsable del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo.

Implementar acciones para los Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos de prevención de riesgos Ergonómico, Psicosocial, Químico, Cardiovascular y Auditivo.

Basados en la legislación donde establecen el desarrollo de los Subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo al interior de las empresas, con la ejecución de actividades enfocadas a la búsqueda del bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo, el control de riesgos que atentan contra la salud, el desarrollo de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud y la educación continua a todo el personal, en la forma de mantener su salud prevenir, detectar precozmente y controlar las enfermedades generales (EG) y las Laborales (EL); encontramos pertinencia en la detección, manejo, seguimiento y control de las patologías que con la exposición al riesgo auditivo y químico puedan afectarse, y la gobernación del Meta en procura de proteger la salud de sus servidores, busca implementar acciones para el sistema de vigilancia epidemiológico de prevención de riesgo químico para aquellos servidores que en la ejecución de sus funciones se encuentren expuestos al manejo de sustancias químicas.

Implementar acciones del sistema vigilancia epidemiológica de prevención de riesgo auditivo, para aquellos servidores que durante la ejecución de sus funciones se encuentren expuestos al ruido, todo el tiempo encaminado a evitar enfermedades de origen laboral por la exposición a los riesgos.

Los factores de riesgo cardiovascular se hacen presentes de forma silenciosa, dentro de un entorno propicio generado por estilos de vida poco saludables, altos niveles de estrés, condiciones laborales de alta exigencia y poco tiempo libre para la actividad física, debilitando el concepto de salud integral enfocado a la prevención.

La ejecución de acciones del sistema de vigilancia epidemiológico de prevención de riesgo Ergonómico, busca la interacción de los servidores públicos con sus puestos de trabajo a fin de mejorar el rendimiento del servidor minimizando los riesgos de las lesiones musculo-esquelética, y para adaptarlos a sus necesidades y capacidades.

La ejecución del sistema de vigilancia epidemiológico de prevención de riesgo Psicosocial, tiene la finalidad de mitigar el riesgo psicológico de los servidores públicos de la Gobernación del Departamento del Meta.

La población beneficiada son servidores públicos de la gobernación del Meta nivel central.

CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS - ESPECIFICACIONES ESPECIALES:

Ejecutar la **Prestación de servicios para realizar evaluaciones médicas ocupacionales a servidores públicos de la gobernación del Meta administración central,** lo siguiente:

REALIZAR LOS SIGUIENTES EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES Y ACCIONES:

Item	DESCRIPCIÓN	Cant
1	A) General: Examen Médico Ocupacional con Énfasis en Osteomuscular, Optometría, Glicemia en Ayunas, Perfil lipídico (Colesterol total, HDL, LDL, Triglicéridos)	159
2	B) Psicosensométrico: Examen Médico Ocupacional con Énfasis en Osteomuscular, Prueba Psico sensomotriz, Optometría, Audiometría, Panel Toxicológico, Electrocardiograma.	70
3	C) Fumigación, Psicosensométrico: Examen Médico Ocupacional con Énfasis en Osteomuscular, Optometría, Glicemia en Ayunas, Perfil lipídico (Colesterol total, HDL, LDL, Triglicéridos), Cuadro Hemático, Audiometría, Prueba Psico sensomotriz, Panel Toxicológico, Electrocardiograma, colinesterasa, Transaminasas TGO TGP, Bilirrubinas, Bum, Creatininas	30
4	G) Aseo con Manipulación de Alimentos: Examen Médico Ocupacional con Énfasis en Osteomuscular, Optometría, Glicemia en Ayunas, Perfil lipídico (Colesterol total, HDL, LDL, Triglicéridos), Anexo respiratorio y dermatológico, coprológico, KOH de uñas, frotis faríngeo, Bun y Creatinina	4

5	I) Archivo: Examen Médico Ocupacional con Énfasis en Osteomuscular, Optometría, Glicemia en Ayunas, Perfil lipídico (Colesterol total, HDL, LDL, Triglicéridos), Cuadro Hemático., Anexo respiratorio y dermatológico.	34
6	Examen de Ingreso: Examen Médico Ocupacional con Énfasis en Osteomuscular.	61
7	Examen de Egreso: Examen Médico Ocupacional con Énfasis en Osteomuscular.	61
8	Evaluaciones post-incapacidad o reintegro.	5
9	Informe de diagnóstico condiciones de salud, Documento entregable informe final,	1

OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA

1. Realizar todos los exámenes y actividades establecidas en la descripción técnica del presente proceso de selección.
2. Los exámenes y evaluaciones medicas ocupaciones deben ser realizadas por médico o profesional especialista en Medicina del trabajo o salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, con licencia en salud ocupacional vigente; se deberá presentar: licencia vigente en salud ocupacional, siguiendo los lineamientos definidos en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los parámetros que se determinan en la Resolución 2346 de 2007 proferida por el Ministerio de la protección, social, diploma o acta de grado como especialista de Medicina del Trabajo o salud ocupacional, diploma o acta de grado como profesional.
3. La IPS o prestador del servicio de salud, allegará hoja de vida con soportes que acrediten la idoneidad de los profesionales o especialistas con licencia en salud ocupacional vigente, conforme a la Resolución 4502 de 2012 del Ministerio de salud y protección social o normas que la modifiquen, del personal que realice las evaluaciones medicas ocupacionales.
4. Las instalaciones de la IPS o prestador de servicios de salud, deben cumplir con la habilitación correspondiente a través del registro de Prestadores de salud, de acuerdo a la normatividad vigente y deberá mantenerse esta condición durante el periodo contractual.
5. El contratista debe custodiar la historia clínica ocupacional y evaluaciones medicas ocupacionales, conforme al artículo 17 de la Resolución 2346 de 2007, modificada por el artículo 2 de la Resolución 1918 de 2009 del Ministerio de la protección social. Para ellos debe aportar el procedimiento adoptado de custodia.
6. Allegar certificado de custodia de las historias clínicas de los servidores de la entidad.
7. Mantener confidencialidad en el manejo de la información.
8. Atender las citas dadas según programación conjunta y horarios establecidos.
9. En caso de diagnosticar enfermedad común o laboral al Servidor, el médico debe remitir al trabajador a la EPS para la atención que se requiera e informar de inmediato a la Entidad.
10. Realizar diagnóstico ocupacional o de condiciones de salud conforme a los exámenes médicos periódicos practicados a los Servidores y entregarlos mediante informe, que deberá contener como mínimo:
    Análisis demográfico: sexo, edad, cargo, antigüedad.
    - Hábitos: deporte, tabaquismo, alcohol, alimentación.
    - Factores condicionantes de salud: índice de masa corporal, tensión arterial
    - Exámenes paraclínicos y laboratorios: Optometría, audiometría, laboratorios.
    - Diagnóstico: Enfermedad versus factor de riesgo

- Tabla de priorización: con base en los diagnósticos clínicos de la morbilidad sentida se presenta una tabla de priorización para definir las medidas de intervención, y orientar los programas de promoción y prevención y los sistemas de vigilancia epidemiológica.
- Conclusiones
- Recomendaciones

11. El contratista, presentará informe en base de datos en Excel, en medio magnético e impreso, sobre las evaluaciones médicas realizadas, el cual debe incluir como mínimo, la siguiente información:
    Nombre y apellido, cedula.
    Análisis demográfico: sexo, edad, cargo, antigüedad.
    Diagnóstico: Enfermedad versus factor de riesgo y recomendaciones.
12. Informar oportunamente la participación y/o inasistencia de los servidores en el desarrollo de las valoraciones médicas.
13. Entregar al servidor público los resultados del examen realizado según la normatividad
14. Hacer entrega de la copia de la evaluación médica y el concepto respectivo al servidor, el original del concepto médico deberá ser remitido a la Gobernación del Meta con firma de recibido por parte del servidor y las recomendaciones a seguir si las hubiera.
15. Para exámenes de ingreso certificando si el nuevo servidor es apto, apto con restricciones o no apto. En caso de restricciones, el médico deberá presentar las recomendaciones que el empleador debe adoptar según sea el caso.
16. Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales no diagnosticados, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el contratista informará inmediatamente a la Gobernación del Meta, la patología y la conducta a seguir. Lo anterior, con el fin de iniciar los trámites correspondientes para la determinación del origen de la patología, tratamiento, rehabilitación e indemnización si fuere el caso.
17. El contratista debe tener implementado un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Asegurar las competencias de sus trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cumplir las políticas, reglamentos, programas y estándares en Seguridad y Salud en el Trabajo aprobados por la Organización.
18. Los exámenes deberán ser realizados en las instalaciones del contratista.

AURA MARIA VEGA PALACIO
Profesional de seguridad y salud en el trabajo
Secretaria Administrativa