

MODALIDAD DE SELECCIÓN: SELECCIÓN ABREVIADA DE MINIMA CUANTIA

Proceso de Contratación Selección Abreviada de Mínima cuantía

ANÁLISIS DEL SECTOR

El presente análisis del sector se realizará de conformidad con lo dispuesto en el art. 2.2.1.1.1.6.1 del Decreto 1082 del 26 de mayo de 2015, por consiguiente, la entidad procede a efectuar el análisis necesario para conocer el sector relacionado con el objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis de riesgo para los contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión como los Exámenes Medico Labores

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD.

A continuación, se presenta el estudio del sector económico y de los oferentes por parte de la entidad pública conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del decreto 1082 de 2015, para adelantar el proceso de contratación de selección abreviada de mínima cuantía.

El Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo relaciona en su Artículo 2.2.4.6.8. Inciso 8 “Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.”

En virtud del objeto contractual que se enmarca en el sector de prestación d servicios en los aspectos relacionados con **Contratar la prestación del servicio para la realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, egreso, pos incapacidad, reintegro, análisis de caso, readaptación, investigación de accidentes de trabajo, aplicación de la batería de riesgo psicosocial para los administrativos que conforman la planta global de la Secretaría de Educación - Gobernación de Caldas**, cuya necesidad se resume en el de dar cumplimiento a la Resolución 2346 de 2007, “Por medio de la cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales” expedida por el Ministerio de la Protección Social, determina en su artículo 3º: **“Tipos de evaluaciones medicas ocupacionales.** Las evaluaciones médicas ocupacionales que deben realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

- a. Evaluación médica pre-ocupacional o de preingreso
- b. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
- c. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.

- 1. Ejecutar el objeto con plena autonomía y bajo su propia responsabilidad, en consecuencia, no existirá vínculo laboral alguno y/o relación de subordinación con la administración departamental.
- 2. Tener a disposición y utilizar los elementos propios necesarios para la ejecución de las actividades del contrato.
- 3. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la ley con el fin de obligarlo a hacer u omitir algún acto o hecho, informando inmediatamente a LA SECRETARÍA y demás autoridades competentes cuando se presenten tales peticiones o amenazas.
- 4. Guardar absoluta reserva en relación con toda la información que maneje con ocasión de las actividades propias del proceso o programa en el cual presta sus servicios y de la entidad en general, que le sea dada a conocer con ocasión del presente contrato. El CONTRATISTA deberá cuidar la información a la que tenga acceso, evitando su destrucción o utilización indebida. Así mismo, le está prohibido dar acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas.

5. Informar oportunamente, por escrito al supervisor del contrato sobre los inconvenientes que afecten el desarrollo del mismo.
6. Presentar ante la supervisión, cuando este lo requiera, de manera completa, clara y oportuna, los informes necesarios para dar cuenta del cumplimiento de sus obligaciones.
7. Brindar buen trato a colaboradores internos y externos del Departamento, actuando con responsabilidad y transparencia.
8. Presentar oportunamente y conforme la normatividad aplicable la factura correspondiente a los servicios prestados para efectos de pago, y realizar el trámite respectivo en la plataforma SECOP II.
9. Cumplir las demás obligaciones a su cargo que se deriven de la naturaleza de este contrato y de las exigencias legales.

Se evidencia que de acuerdo a las obligaciones que se desarrollan en la ejecución, éstas pueden ser ejecutadas un oferente que evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional, siguiendo los criterios definidos en el programa de salud ocupacional, los sistemas de vigilancia epidemiológica o los sistemas de gestión, así como los parámetros que se determinan en la resolución No. 2346 de 2007.

OBJETO CONTRACTUAL:

“Contratar la prestación del servicio para la realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, egreso, pos incapacidad, reintegro, análisis de caso, readaptación, investigación de accidentes de trabajo, aplicación de la batería de riesgo psicosocial para los administrativos que conforman la planta global de la Secretaría de Educación - Gobernación de Caldas”

PERSPECTIVA LEGAL:

El Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo relaciona en su Artículo 2.2.4.6.8. Inciso 8 “Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.”

Las evaluaciones médicas laborales constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida; el seguimiento estandarizado de las condiciones de salud de los trabajadores en los lugares de trabajo y la unificación de criterios en la aplicación de evaluaciones médicas laborales, permite que sus resultados sean aplicados en la recolección y análisis de información estadística, desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de rehabilitación integral y proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral.

La Resolución 2346 de 2007, “Por medio de la cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales” expedida por el Ministerio de la Protección Social, determina en su artículo 3º: **“Tipos de evaluaciones medicas ocupacionales.** Las evaluaciones médicas ocupacionales que deben realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

1. Evaluación médica pre-ocupacional o de preingreso
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica post-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”.

Igualmente la Resolución ibídem, en su artículo 5° establece: “...*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. Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de 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.*”

La resolución 1401 del 2007; Artículo 2°. Objeto. "Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia."

Según la Resolución 2646 de 2008 la aplicación de la batería de riesgo psicosocial es de obligatorio cumplimiento para todas las empresas a nivel nacional y el incumplimiento a lo establecido en esta Resolución le acarrearán sanciones según lo dispuesto en el literal a) y c) del art. 91 del **decreto 1295 de 1994**, modificado por la Ley 1562 de 2012 art. 13.

Teniendo en cuenta que la batería de riesgo psicosocial es una metodología diseñada para identificar los aspectos laborales, extralaborales o del individuo que puedan afectar la salud del trabajador y desempeño laboral.

ANÁLISIS DE CONDICIONES DE OTROS PROCESOS DE CONTRATACIÓN SIMILARES Y DE LA DEMANDA E HISTORICO

Se realizó búsqueda de procesos de contratación cuyo objeto sea el suministro de dotación consistente en ropa y calzado de labor a través de bonos canjeables <http://www.colombiacompra.gov.co/>, y en internet, en donde se evidencia que las entidades públicas adelantan procesos de contratación con objetos y condiciones similares, a través de contratación se selección abreviada de menor cuantía . A continuación, se relacionan algunos de los procesos encontrados en la página de Colombia Compra Eficiente así:

Realizado el análisis de la entidad se puede observar que la misma suscribe contratos con almacenes o fábricas de textiles y calzado de diferentes estilos.

Los mismos se celebran teniendo en cuenta la calidad, idoneidad y condiciones de los oferentes.

Como contraprestación se para honorarios con cuotas fijas mensuales, lo cuales fueron fijados teniendo en cuenta la experiencia profesional, los estudios, el plazo, la complejidad de los asuntos a tratar y la tabla de honorarios actual de la Gobernación de Caldas.

ANÁLISIS DEL SECTOR. PERSPECTIVA LEGAL, COMERCIAL, FINANCIERA, ORGANIZACIONAL Y TÉCNICA. ALTERNATIVAS PARA SATISFACER LA NECESIDAD

La resolución 1401 del 2007; Artículo 2°. Objeto. "Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia."

Según la Resolución 2646 de 2008 la aplicación de la batería de riesgo psicosocial es de obligatorio cumplimiento para todas las empresas a nivel nacional y el incumplimiento a lo establecido en esta Resolución le acarreará sanciones según lo dispuesto en el literal a) y c) del art. 91 del **decreto 1295 de 1994**, modificado por la Ley 1562 de 2012 art. 13.

Teniendo en cuenta que la batería de riesgo psicosocial es una metodología diseñada para identificar los aspectos laborales, extralaborales o del individuo que puedan afectar la salud del trabajador y desempeño laboral.

La Secretaría de Educación seleccionará una entidad que realice las evaluaciones médicas laborales en un municipio por subregión, donde el contratista agenda las citas de atención médica para los funcionarios administrativos de toda la subregión, en las especificaciones técnicas se amplía las condiciones de la atención.

Los exámenes periódicos se realizarán por subregiones así:

- Zona centro sur (Villamaría, Neira, Chinchiná y Palestina) en la ciudad de **Manizales**
- Zona Norte (Aguadas, Aránzazu, Marulanda, Pacora y Salamina) realizaran en el municipio de **Salamina**
- Zona Alto Occidente (Filadelfia, La Merced; Marmato Supia y Riosucio) se realizarán en el municipio de **Riosucio**.
- Zona Bajo Occidente (Anserma, Belalcázar, San José, Risaralda y Viterbo) se realizarán en el municipio de **Anserma**.
- Zona Magdalena Caldense (La Dorada, Norcasia, Samaná, Victoria, se realizarán en **La Dorada**.
- Marquetalia, Manzanares y Pensilvania) se realizarán en el municipio de **Pensilvania**

La Secretaria de Educación tiene en su nómina 303 funcionarios administrativos distribuidos así: 233 En las Instituciones Educativas - 70 En la planta central, a los cuales es necesario aplicar las valoraciones medicas ocupacionales periódicas, investigar los accidentes laborales ocurridos, así como aplicar la batería de riesgo psicosocial tener su análisis e interpretación y encaminar las acciones que mitiguen el riesgo evidenciado, de otra lado capacitar para en copasst.

La Secretaría de Educación de Departamental en su planta cuenta con 303 funcionarios administrativos pagados con recursos del Sistema General de Participaciones y a quienes debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud, dar aplicabilidad a la Resolución 2346 de 2007 practicando la valoraciones medico labores de ingreso, egreso y periódicas, investigar los accidente labores ocurridos tanto en las instituciones educativas como en la sede central con el fin de hacer el análisis y entregar las respectivas recomendaciones, aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial e identificar y evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrentan los funcionarios y de esta forma mejorar su calidad de vida; dichas actividades están enmarcadas dentro del programa Cobertura y Permanencia con Enfoque de Cierre de Brechas en el proyecto "Administración de los recursos humanos para la prestación del servicio educativo en el departamento de Caldas".

PERSPECTIVA COMERCIAL, ORGANIZACIONAL Y TÉCNICA:

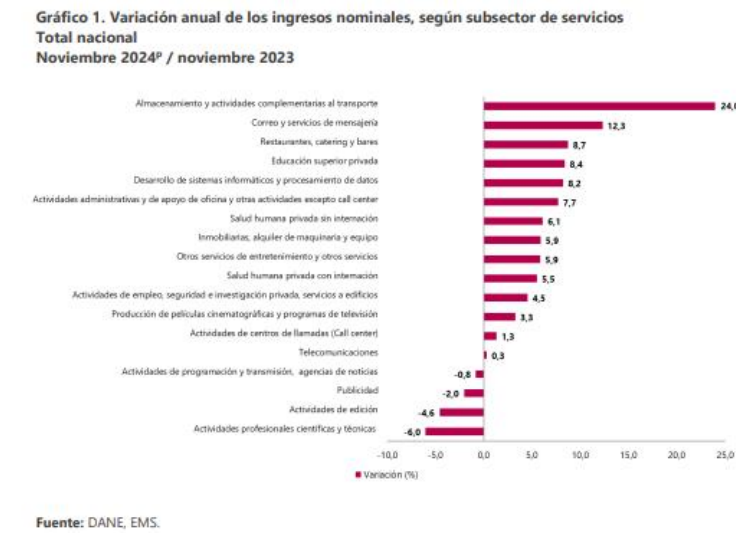
Los sistemas de salud en el mundo, sin importar su configuración, comparten una preocupación: la sostenibilidad financiera. El gasto total en salud como porcentaje del PIB en las tres economías más importantes de la OCDE en 2019 ya superaba el 11%: Estados Unidos (16,8%), Japón (11%) y Alemania (11,7%) 1. Se espera que en los siguientes 30 años el gasto total en salud mundial como porcentaje del PIB crezca 1,8 puntos porcentuales, pasando de 8,0% en 2016 a 9,8% en 2050 2. Este crecimiento genera preocupación por un principio fundamental en el análisis económico, el costo de oportunidad de estos recursos. Es decir, un peso más gastado en salud es un peso menos gastado en otros sectores de la economía tales como educación, infraestructura o cultura (por solo traer unos ejemplos).

Buena parte del quehacer de los economistas consiste en buscar fuentes de ineficiencia económica y, por ende, aquellos que se dedican a la economía de la salud concentran su atención en los sistemas de salud. Este documento tiene tres objetivos: hacer un breve repaso del concepto de eficiencia económica, presentar la taxonomía para su análisis e ilustrar con casos concretos de ganancias de eficiencia en la prestación de servicios de salud en el ámbito hospitalario.

análisis observando los datos oficiales de boletín técnico Encuesta Mensual de Servicios (EMS) de DANE, En noviembre de 2024, catorce de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con noviembre de 2023.donde se encuentran los siguientes datos:

SALUD HUMANA PRIVADA SIN INTERNACIÓN: VARIACIÓN ANUAL: Noviembre 2023 / Noviembre 2024

En Noviembre de 2024, los servicios de salud humana privada sin internación en comparación con el mismo mes de 2023, en noviembre de 2024 los ingresos totales presentaron un aumento de 24,0%, que se explica por el incremento de 25,6% en los ingresos por servicios



(DANE - EMS, 2024)

En noviembre de 2024, catorce de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con noviembre de 2023.

Variación anual del personal ocupado total y contribución por tipo de contratación, según subsector de servicios (noviembre 2024p / noviembre 2023) En noviembre de 2024, cuatro de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en el personal ocupado total, en comparación con noviembre de 2023

En noviembre de 2024, todos los subsectores de servicios presentaron variación positiva en los salarios, en comparación con noviembre de 2023.

Tomado de: DANE - EMS. (2024). *BOLETÍN TÉCNICO ENCUESTA MENSUAL DE SERVICIOS (EMS)*. BOGOTÁ (DANE - EMS, 2024).

En este indicador, de las 39 actividades industriales medidas, 33 registraron variaciones negativas en su producción real, restando 4,0 puntos porcentuales a la variación total doce meses, y 6 subsectores con variaciones positivas sumaron en conjunto 0,7 puntos porcentuales a la variación total.

Por departamentos, de los 14 dominios de departamentos representados por la encuesta, 10 registraron variaciones positivas en su producción real: Antioquia, Valle del Cauca, Bolívar, Risaralda, Caldas, Cauca, Tolima, Bogotá y Cundinamarca y el grupo Otros Departamentos.

En áreas metropolitanas la que más contribuyó de manera positiva a la variación anual de la producción real fue la de Valle de Aburrá con una variación de 2%.

Por ciudades, de las 10 consideradas en la encuesta 6 registraron variaciones positivas en su producción real: Yumbo, Cartagena, Manizales, Pereira y Bogotá, y otras ciudades intermedias agrupadas en Otras Ciudades.

La Encuesta mide la evolución mensual del sector manufacturero del país, a través de las variables

Este año el DANE hizo una encuesta por muestreo no probabilístico de 3.100 establecimientos; con ellos se presentan los resultados a nivel total nacional y su desagregación para 12 departamentos, Bogotá y otros departamentos, 3 áreas metropolitanas y 8 ciudades del país, para los diferentes usuarios públicos y privados.

También se entregan resultados bajo una nueva desagregación pasando de 15 a 18 subsectores de servicios, dentro de los nuevos subsectores se encuentra a la división 58 “Actividades de edición” que en la versión 3.0 de la CIIU estaba clasificada como actividades de manufactura y en la versión 4.0 de la CIIU pasó a clasificarse como una actividad de servicios

Adicionalmente Salud humana privada” se desagregó en las actividades “Salud humana privada con internación” y “Salud humana privada sin internación” de manera similar las “Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades “se dividen en “ Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades excepto Call center“ y “Actividades de centros de llamadas (Call center)”

Tabla 4. Variación año corrido de los ingresos nominales, personal ocupado total y salarios, según subsector de servicios

Total nacional
Enero 2024 - diciembre 2024^P / enero 2023 - diciembre 2023

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Variación (% Año corrido		
Sección	División	Descripción	Ingresos	Personal Ocupado total*	Salarios**
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	11,3	0,4	11,4
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	11,8	-5,4	10,0
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	6,5	0,3	11,1
J	División 58	Actividades de edición	-2,6	-7,2	8,9
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	-2,5	1,5	10,7
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	-2,6	-3,1	7,7
J	División 61	Telecomunicaciones	-0,3	-5,7	8,3
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	5,5	-0,5	8,7
LN	Sección L, División 68	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	5,0	2,6	7,4
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	-3,5	-5,8	10,6
M	Clase 7310	Publicidad	4,4	-1,1	14,7
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	6,4	-6,6	13,8
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-2,2	-8,6	7,7
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto call center	6,9	1,5	10,2
P	Grupo 854	Educación superior privada	9,5	-2,7	9,5
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	10,8	0,0	7,5
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	7,9	-0,5	9,8
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	8,2	-1,0	9,8

Fuente: DANE, EMS
^P Cifra provisional
* Incluye personal permanente, personal temporal directo y personal temporal contratado a través de agencias de suministro de personal.
** Hace referencia a la variación de los salarios promedio del personal ocupado total excluyendo al personal contratado a través de agencias de suministro de personal.

PERSPECTIVA FINANCIERA

Para dicho contrato se tiene u presupuesto asignado de **Sesenta y nueve millones novecientos cuarenta y seis mil setecientos setenta y ocho pesos (\$69.946.778), incluido IVA M/CTE**, el cual se obtuvo de hacer un análisis de los valores de la cotizaciones aportadas por una IPS especializada en valoraciones medico laborales donde se pudo establecer valores promedio de de los diferentes exámenes medico ocupacionales, por lo que se estimó que su valor es razonable y procedente; por lo tanto, los precios del mercado corresponden al valor promedio de los valores cotizados y que están acordes, teniendo en cuenta que cumplen con todas las especificaciones técnicas solicitadas.

FORMA DE PAGO: Se pagará mediante actas parciales de acuerdo con los listados enviados por la IPS de los administrativos atendidos, previa presentación de la factura correspondiente, la certificación de recibo a satisfacción por parte del supervisor y la certificación del revisor fiscal o representante legal, según corresponda, sobre el cumplimiento en el pago de los aportes parafiscales y de seguridad social de sus empleados los cuales deberán cumplir las previsiones legales.

Dado en Manizales, Caldas, a los 04 días del mes de marzo de 2025.

PAOLA PATRICIA AGUIRRE VALENCIA
Profesional Universitario
Unidad Administrativa y Financiera.