1. GENERALIDADES	
Fecha de Elaboración del Estudio:	Agosto de 2025.
Secretaria Solicitante:	Dirección de Talento Humano.
Proceso de Selección:	Directa.
Naturaleza	Contrato Interadministrativo.

2. *DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD ESTATAL PRETENDE SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACIÓN*

El municipio de Mosquera se encuentra ubicado en la provincia sabana de occidente a 23 km de Bogotá D.C, sobre la cordillera oriental. Limita al norte con Funza y Madrid, al sur con Bosa y Soacha, al oriente con la localidad de Fontibón y parte de Funza y al occidente con Bojacá y Madrid. Tiene una extensión territorial de 107 Km2, de los cuales 12,8 Km2 corresponden al área urbana y 94,2 Km2 a la zona rural.

Esta posición territorial, junto con su perfil urbano-rural, impone al Municipio el deber constitucional (según lo previsto en la norma suprema) de servir a la comunidad, garantizando la prosperidad general y protegiendo los derechos fundamentales. En ese sentido, el Artículo 311 de la Constitución Política consagra explícitamente la obligación del municipio de prestar los servicios públicos determinados por la ley, ejecutar las obras necesarias para el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, así como el mejoramiento social y cultural de sus habitantes, y cumplir las demás funciones asignadas por la Constitución y las leyes.

En consecuencia, y ejercicio de sus funciones institucionales, la Alcaldía Municipal de Mosquera debe cumplir con la normativa en materia de salud ocupacional, entre otras, la Resolución 1016 de 1989 de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, que reglamenta la organización, el funcionamiento y la forma del Programa de Salud Ocupacional, uno de cuyos componentes fundamentales es la realización de exámenes médicos clínicos y paraclínicos para diversos fines: admisión, ubicación según aptitudes, exámenes periódicos, cambios de ocupación, reingreso, retiro y otras situaciones que puedan comprometer la salud de los trabajadores.

Asimismo, la Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de Protección Social regula la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y establece el contenido y manejo de las historias clínicas ocupacionales, señalando la obligatoriedad de dichas evaluaciones en las distintas etapas del ciclo laboral.

A su vez, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, establece disposiciones y define responsabilidades orientadas a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como a la determinación del origen de patologías derivadas del estrés ocupacional. En su Artículo 12, dispone que los empleadores deben actualizar anualmente la información resultante del análisis y seguimiento de dichos factores. Asimismo, el Artículo 16 establece la obligación de implementar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, los cuales deben ser desarrollados con el apoyo de expertos en la materia, con el propósito de prevenir y mitigar los impactos negativos de estas condiciones sobre la salud de los trabajadores.

Ahora bien, el Decreto 1072 de 2015, del Ministerio del Trabajo, mediante el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en el Libro 2, Título 4, Capítulo 6, establece de manera integral las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación y operación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En particular, el artículo 2.2.4.6.2, numeral 36, define la vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo así: *"Comprende la recopilación el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores."*. Dicha vigilancia comprende tanto el seguimiento del estado de salud de los trabajadores como la supervisión o vigilancia de las condiciones del medio ambiente laboral. En el artículo 2.2.4.6.3, se precisa que la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) constituye una disciplina orientada a prevenir lesiones y enfermedades derivadas de las condiciones laborales, así como a proteger y promover la salud física, mental y social de los

trabajadores en todas las ocupaciones. Su finalidad es mejorar de manera continua las condiciones y el ambiente de trabajo, fomentando el bienestar integral del trabajador.

En concordancia con lo anterior, se debe dar cumplimiento a la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, mediante la cual se establecen los Estándares Mínimos del SG-SST. Esta normativa resulta aplicable a todos los empleadores públicos y privados, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, trabajadores dependientes e independientes, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como a gremios o asociaciones que afilien trabajadores independientes, entre otros sujetos obligados.

Igualmente, a nivel interno, el Decreto 314 del 02 de septiembre de 2021, por medio del cual se deroga el Decreto 006 del 06 de enero de 2015 y se adopta el nuevo reglamento interno de trabajo de la Alcaldía Municipal de Mosquera – Cundinamarca, dispone en su Capítulo IXV "*Régimen Disciplinario Interno*" la regulación de la acción disciplinaria por el incumplimiento de los deberes que le asisten al funcionario público. En dicho marco, también se contempla el Plan Local de Seguridad Vial de Mosquera – Cundinamarca, como instrumento de gestión que articula la prevención de incidentes con la preservación de la integridad física de los servidores.

La experiencia institucional en la realización oportuna y adecuada de exámenes médicos ocupacionales ha demostrado que su utilidad va más allá del simple cumplimiento de un requisito legal. Estos exámenes contribuyen al diagnóstico temprano de riesgos para la salud en entornos laborales, facilitando la adopción de medidas correctivas y preventivas. Con base en prácticas previas, se han identificado y subsanado condiciones de riesgo, logrando mejoras significativas en el ambiente laboral y generando beneficios tangibles para el bienestar del personal. Al fortalecer la prevención y salvaguardar la integridad de cada servidor público, los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) cumplen su objetivo esencial: prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales, reduciendo la exposición a riesgos y garantizando un sistema de protección social integral.

En este sentido, la contratación de servicios especializados para la realización de los exámenes médicos ocupacionales (tales como de ingreso, periódicos, de egreso, post incapacidad, evaluaciones para trabajo en alturas, entre otros), así como para la implementación de Programas de Vigilancia Epidemiológica, resulta indispensable. Estos programas permiten conocer el comportamiento de los factores de riesgo, las condiciones de salud de los trabajadores y las necesidades de seguimiento, generando a su vez actividades de promoción y prevención en salud ocupacional, todo ello en cumplimiento de la normatividad legal vigente.

Por lo tanto, la Alcaldía Municipal de Mosquera, en su calidad de entidad territorial, se encuentra obligada a proteger la salud y la seguridad de sus servidores públicos mediante la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) robusto, conforme a lo dispuesto en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4). Para la vigencia 2025, como ya se indicó, se proyecta la ejecución de exámenes médicos ocupacionales periódicos, junto con actividades de promoción, prevención y seguimiento, con el fin de identificar tempranamente los factores de riesgo, intervenirlos oportunamente y salvaguardar la capacidad laboral de los funcionarios. Estas acciones resultan igualmente necesarias para garantizar el cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019, que fija los estándares mínimos del SG-SST y exige la verificación anual del estado de salud de los trabajadores públicos.

Que de conformidad con lo establecido en el literal c del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, modificado por el artículo 92 de la Ley 1474 de 2011, se podrán celebrar contratos interadministrativos, siempre que las obligaciones estipuladas en éstos, tengan relación directa con el objeto de la entidad ejecutora; la modalidad de contratación directa es la establecida en la Ley 1150 de 2007 y reglamentada por el Decreto 1082 de 2015, para la celebración de contratos interadministrativos, la cual garantiza los principios de transparencia y economía establecidos en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública Los bienes y servicios, que se consolidarán a través de proyectos priorizados que requiera el Municipio de Mosquera, y pueden ser suplidos por el Hospital María Auxiliar Empresarial del Estado del Municipio de Mosquera, al amparo de un Contrato interadministrativo, teniendo en cuenta que, es una Entidad Estatal descentralizada del orden Municipal, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrita a la Secretaría de Salud Municipal e Integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud y sujeta al régimen jurídico previsto en el Capítulo III, Artículos 194, 195 y 197 de la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios y demás disposiciones que lo modifiquen, adicionen, reformen o sustituyan.

Aunado a que las actividades requeridas por el Municipio tienen relación directa con el objeto social del HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO DEL MUNICIPIO DE MOSQUERA, toda vez que dentro del mismo se encuentra la prestación de servicios de salud bajo un modelo de atención integral; con calidad, humanización, seguridad y un talento humano idóneo, comprometidos con la satisfacción de las necesidades en salud de los pacientes Fue creada mediante el Acuerdo Municipal No. 021 del 4 de diciembre de 2003, iniciando operaciones el 1 de marzo de 2004 como un ente autónomo y descentralizado. Es pertinente aclarar que, a través del mismo Acuerdo, el Concejo Municipal de Mosquera transformó el antiguo Centro de Salud Policlínico de Mosquera en la Empresa Social del Estado María Auxiliadora de Mosquera, Cundinamarca. Posteriormente, mediante el artículo 1.º del Acuerdo No. 031 de 2016, la entidad adoptó su denominación actual: Hospital María Auxiliadora Empresa Social del Estado de Mosquera.

En concordancia con su objeto misional, el Hospital María Auxiliadora E.S.E de Mosquera, cuenta con la respectiva habilitación en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud, desde el 11 de abril de 2017, para ofrecer los servicios de medicina del trabajo y medicina laboral, con código 407 y distintivo DHSS0022291, otorgándole licencia para la prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo. Con fundamento en lo anterior, el Hospital María Auxiliadora E.S.E., ubicado en el mismo Municipio y con licencia vigente en salud ocupacional, cumple plenamente con el requisito de competencia funcional exigido por la ley, en tanto su función misional incluye la prestación de servicios integrales de salud a la comunidad.

Desde una perspectiva de conveniencia y oportunidad, la contratación con el Hospital María Auxiliadora garantiza la inmediatez en la atención de los servidores públicos, gracias a la cercanía geográfica de sus instalaciones, lo que optimiza la logística, reduce los tiempos de desplazamiento y, en consecuencia, incrementa la productividad institucional. Adicionalmente, la E.S.E. dispone de infraestructura adecuada, talento humano especializado en medicina del trabajo y equipos diagnósticos certificados, elementos que aseguran la idoneidad técnica necesaria para la realización de exámenes médicos de ingreso, periódicos, de egreso, post incapacidad y evaluaciones específicas como trabajo en alturas, así como para la ejecución de actividades colectivas de promoción y prevención en salud ocupacional.

De igual forma, este acuerdo interinstitucional fortalece la red pública de salud del Municipio de Mosquera, al potenciar la capacidad operativa del hospital local, generar indicadores compartidos de impacto en salud laboral para la vigencia 2025 y consolidar una alianza estratégica alineada con los objetivos de desarrollo territorial y el bienestar de los empleados públicos. Por todo lo expuesto, la suscripción del contrato interadministrativo se encuentra plenamente justificada y se configura como la alternativa más eficiente, legal y socialmente responsable para garantizar la salud ocupacional de los funcionarios de la Alcaldía de Mosquera durante la anualidad 2025.

En materia de experiencia, el Hospital María Auxiliadora E.S.E. cuenta con una reconocida trayectoria en la prestación de servicios de salud ocupacional, avalada por años de ejecución de evaluaciones médico ocupacionales de ingreso, periódicas, de retiro y post incapacidad, así como por el desarrollo de programas de promoción, prevención y seguimiento a la salud laboral en entidades públicas y privadas del Municipio de Mosquera y su zona de influencia. La institución dispone de un equipo multidisciplinario integrado por médicos especialistas en medicina del trabajo, enfermeros, psicólogos, fisioterapeutas y tecnólogos en salud ocupacional, todos debidamente certificados y con experiencia comprobada en el área, además de infraestructura física y tecnológica idónea. Estas condiciones le permiten ofrecer servicios con altos estándares de calidad, oportunidad y pertinencia, ajustados a la normatividad vigente y a las necesidades específicas del entorno laboral de los servidores públicos.

Es válido precisar que la Alcaldía de Mosquera adelantó, durante la presente vigencia, dos procesos de mínima cuantía con el objeto de contratar la prestación de servicios para la realización de evaluaciones médico ocupacionales y programas de promoción, prevención y seguimiento a la salud laboral de sus funcionarios. No obstante, ambos procesos fueron declarados desiertos ante la imposibilidad de habilitar a los proponentes presentados, quienes no cumplían con los requisitos técnicos y de experiencia exigidos por la entidad ni ofrecían condiciones que garantizaran la calidad y oportunidad del servicio, conforme a las necesidades institucionales.

Ante este escenario, y con el fin de garantizar la continuidad de acciones esenciales en materia de salud laboral, se evaluaron las alternativas jurídicas y operativas disponibles, concluyéndose que la contratación directa mediante la modalidad de contrato interadministrativo con el Hospital María Auxiliadora E.S.E. constituye la opción más adecuada, tanto por su capacidad técnica

y experiencia comprobada, como por su naturaleza de entidad pública que permite una contratación eficiente, transparente y plenamente ajustada al marco legal vigente.

Con fundamento en lo expuesto y teniendo en cuenta que la propuesta presentada por el Hospital María Auxiliadora E.S.E. responde de manera integral a la necesidad identificada por el Municipio de Mosquera, y que dicha entidad, en su calidad de organismo público del sector salud, cuenta con la idoneidad técnica, la experiencia acreditada y la habilitación legal para la prestación de los servicios requeridos, se concluye que la alternativa más procedente, eficiente y ajustada al marco normativo vigente es la contratación directa, bajo la modalidad de contrato interadministrativo, con el Hospital María Auxiliadora E.S.E.

Esta modalidad de contratación se fundamenta en lo dispuesto por el artículo 209 de la Constitución Política, según el cual, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla conforme a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, así como mediante la descentralización, delegación y desconcentración de funciones. En concordancia, el artículo 3 de la Ley 80 de 1993 dispone que los servidores públicos, al celebrar y ejecutar contratos, deberán propender por el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados.

Por lo anterior, es necesario celebrar un contrato interadministrativo, cuyo objeto será el siguiente: **PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MÉDICO OCUPACIONALES Y PROGRAMAS DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO A LA SALUD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ALCALDÍA DE MOSQUERA - CUNDINAMARCA PARA EL AÑO 2025**, con el Hospital María Auxiliadora E.S.E.

Por último, es necesario indicar que la presente contratación se encuentra incluida en el Plan Anual de Adquisiciones de la vigencia fiscal 2025.

Factores de Selección:	Idoneidad y/o Experiencia

3. *FUNDAMENTOS JURIDICOS*

Modalidad de Selección de Contratista: DIRECTA.

Fundamento jurídico de la modalidad de contratación:
El presente contrato se adelantará bajo la modalidad de contratación directa, de conformidad con lo previsto en el literal c), numeral 4° del artículo 2° de la Ley 1150 de 2007, modificado por el artículo 92 de la Ley 1474 de 2011, y en el artículo 2.2.1.2.1.4.4 del Decreto 1082 de 2015, en atención a que las obligaciones derivadas del mismo guardan relación directa con el objeto misional de la entidad ejecutora, según lo dispuesto en la ley y sus reglamentos.

El literal c), numeral 4° del artículo 2° de la Ley 1150 de 2007, modificado por el artículo 92 de la Ley 1474 de 2011, establece que procede la contratación directa para la celebración de convenios o contratos interadministrativos, siempre que las obligaciones tengan relación directa con el objeto de la entidad ejecutora.

Por su parte, el artículo 2.2.1.2.1.4.4 del Decreto 1082 de 2015 dispone que la modalidad de selección para la contratación entre entidades estatales es la contratación directa, resultando aplicable lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.4.1 del mismo decreto.

En consecuencia, y dado que el objeto del presente contrato se encuentra alineado con las competencias y funciones asignadas legalmente a la entidad contratista, se configura la causal legal que habilita la modalidad de contratación directa por contrato interadministrativo.

4. *DESCRIPCION CONTRACTUAL*

Objeto del Contrato:	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MÉDICO OCUPACIONALES Y PROGRAMAS DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO A LA SALUD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ALCALDÍA DE MOSQUERA - CUNDINAMARCA PARA EL AÑO 2025

Línea del plan de adquisiciones: 1461

Clasificación UNSPSC: El objeto contractual se enmarca dentro del siguiente código de clasificación de bienes y servicios:

CLASIFICACIÓN UNSPSC	1 nivel	2 nivel	3 nivel	4 nivel
	SEGMENTO	FAMILIA	CLASE	PRODUCTO
Valoración del estado de salud individual	85000000	85120000	85122200	85122201

ESPECIFICACIONES TÉCNICAS.

El desarrollo del contrato debe realizarse teniendo en cuenta los requerimientos de la Dirección de Talento Humano de la Secretaria General y Desarrollo Institucional para el desarrollo del objeto contractual, de la siguiente manera:

ITEM	MEDIDA	CANTIDAD
EXAMENES OCUPACIONALES CLÍNICAS Y PARACLÍNICAS		
Alcohol Etílico Semiautomatizado	UNIDAD	1
Audiometría	UNIDAD	1
Consulta medico laboral (20 minutos)	UNIDAD	1
Coprológico	UNIDAD	1
Cuadro hemático	UNIDAD	1
Electrocardiograma	UNIDAD	1
Espirometría	UNIDAD	1
Examen de ingreso, egreso y periódico, por medico ocupacional con énfasis osteomuscular	UNIDAD	1
Examen Postincapacidad laboral	UNIDAD	1
Examen seguimiento de recomendaciones medicas	UNIDAD	1
Frotis faríngeo	UNIDAD	1
Glicemia	UNIDAD	1
KOH de uñas	UNIDAD	1
Optometría	UNIDAD	1
Paquete alturas (mayor de 40 años)	UNIDAD	1
Paquete de alturas básico	UNIDAD	1
Perfil lipídico	UNIDAD	1
Radiografía de tórax	UNIDAD	1
Test de Acrofobia	UNIDAD	1
PROGRAMAS DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO A LA SALUD		
Diagnóstico Riesgo Psicosocial (Aplicación de batería y entrega de informe)	UNIDAD	1

Nota:Las cantidades aquí indicadas se entienden como referenciales y no constituyen obligación de adquisición o ejecución exacta. El número definitivo de exámenes, procedimientos y actividades será determinado por la supervisión del contrato durante su ejecución, conforme a las necesidades reales y novedades administrativas que se presenten en la vigencia contractual, sin que ello implique modificación del objeto ni de las condiciones esenciales pactadas, siempre que se mantenga el valor total del contrato y se respete el marco legal aplicable.

DESCRIPCIÓN DE LOS EXÁMENES MÉDICOS Y PROGRAMAS DE PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO A LA SALUD:

NECESIDADES EXAMENES MEDICOS SEGÚN PROFESIOGRAMA	
Tipo examen	**Norma**
Examen físico: Consiste en la recopilación de la información médica pasada y actual, facilitada por el paciente durante la consulta, evalúa la salud física, mental y social, de un candidato a un puesto de trabajo o un trabajador actual de la empresa.	Resolución 2346 de 2007, Resolución 0312 de 2019. circular 0015 de 2022

Visiometria: Es una prueba tamiz utilizada para valorar la capacidad visual del individuo, se examina la agudeza visual central para visión cercana y lejana, se examina cada ojo independientemente y luego simultáneamente. Balance muscular y coordinación (búsqueda de forias). Discriminación de profundidad. Se determina la capacidad de percibir los objetos tridimensionalmente. Discriminación de color Campos periféricos horizontales.	Resolución 2346 de 2007
Optometría: Es una prueba que se utiliza para determinar las letras más pequeñas que usted puede leer en una tabla (tabla de Snellen) o tarjeta estandarizada sostenida a una distancia de 6 metro. Se utilizan tablas especiales cuando el examen se hace a distancias menores a 6 metros.	Resolución 2346 de 2007
Audiometría: Este examen evalúa su capacidad para escuchar sonidos. Los sonidos varían de acuerdo con el volumen o fuerza (intensidad) y con la velocidad de vibración de las ondas sonoras (tono).	Resolución 2346 de 2007
Perfil lipídico: es un examen de laboratorio solicitado por el médico que tiene como objetivo verificar los valores normales de los lípidos, es decir, de LDL (colesterol malo), HDL (colesterol bueno),colesterol VLDL, triglicéridos y colesterol total, que cuando se encuentran fuera de sus límites normales representan un riesgo grande para el desarrollo de enfermedades cardiovasculares, como angina, infarto o trombosis venosa. Para la determinación del perfil de lípidos se necesita una muestra de sangre, que puede tomarse en ayunas. El ayuno de 12 horas es indicado de acuerdo a la historia clínica de la persona.	Resolución 2346 de 2007
Cuadro hemático: Un cuadro hemático completo (CBC por sus siglas en inglés) es un análisis de sangre que los médicos encargan con frecuencia. Un CBC se suele encargar como parte de un examen físico completo o cuando tu médico piensa que puedes tener cierta enfermedad, como una infección. Un CBC también se puede hacer para revisar los niveles de medicamentos que te hayan recetado que haya en tu cuerpo. La prueba (que de hecho consiste en varios análisis) da detalles acerca de tres tipos de células sanguíneas: las células rojas (o glóbulos rojos), las células blancas (o glóbulos blancos), y las plaquetas. El CBC nos informa sobre cuantas células hay en la sangre, y las características físicas de las células, como por ejemplo el tamaño, la forma, y el contenido. Para realizar un panel de pruebas de cuadro hemático completo, se debe de sacar sangre del paciente.	Resolución 2346 de 2007
KOH uñas: El examen con hidróxido de potasio (KOH) es una prueba y cultivo cutáneo directo en piel o uñas para lesiones de la piel. En otras palabras, es una simple prueba cutánea para saber si el causante de una infección es un hongo. En este examen se realiza un raspado utilizando lanceta o bisturí romo del extremo distal al proximal de todas las uñas para obtener la mayor cantidad de escamas y aumentar la posibilidad de detectar el hongo. El material recolectado se deposita directamente en balas plásticas previamente rotuladas y perfectamente selladas con el fin de mantenerlo seco y libre de contaminación para ser transportado a la unidad de procesamiento. NO debe presentar ninguno tipo de esmaltes, cremas ni aplicar algún tratamiento para hongos.	Resolución 2346 de 2007
Frotis faríngeo: Se realiza frotando la garganta con un hisopo para detectar bacterias.	Resolución 2346 de 2007
Coprológico: Prueba para determinar si hay sangre oculta en la materia fecal. También se llama análisis coprológico, análisis de heces y análisis de materia fecal.	Resolución 2346 de 2007
Glicemia: La glicemia es la cantidad de glucosa o azúcar en la sangre. La medición de la glicemia o glucemia se realiza en una muestra de sangre que se debe obtener en ayunas. Si se trata de personas ya diagnosticadas con diabetes, deben medir con mayor frecuencia los niveles de glucosa.	Resolución 2346 de 2007

Electrocardiograma: Un electrocardiograma (electrocardiografía) registra la señal eléctrica del corazón para detectar diferentes afecciones cardíacas. Se colocan electrodos en el pecho para registrar las señales eléctricas del corazón que provocan los latidos.	Resolución 2346 de 2007
Test acrofobia: Es un test de fobia a las alturas que se utiliza para medir y evaluar la acrofobia (Cohen, 1977). Se trata de una prueba de 20 ítems que evalúa, además del nivel de temor, la evitación a diferentes situaciones relacionadas con las alturas.	Resolución 2346 de 2007
Radiografía tórax: permiten detectar cáncer, infección o acumulación de aire en el espacio alrededor de un pulmón, lo que puede provocar su colapso. También muestran enfermedades pulmonares crónicas, como enfisema o fibrosis quística, así como complicaciones relacionadas con estas enfermedades.	Resolución 108 de 2014, Decreto 195 de 2005
Alcohol etílico automatizado: Mide la cantidad del alcohol en una muestra de su sangre. Usted tendrá alcohol en su sangre si ha estado bebiendo bebidas alcohólicas.	Resolución 3027 del 2020, Ley 1383 de 2020
Examen psicológico: Un examen psicológico es una evaluación que se realiza para obtener información sobre la salud mental, el funcionamiento cognitivo, las habilidades emocionales y otros aspectos psicológicos de una persona estas pueden incluir una variedad de pruebas y técnicas, como cuestionarios, entrevistas, observaciones y pruebas psicométricas. Estas pruebas pueden evaluar diferentes aspectos, como la personalidad, la inteligencia, las habilidades cognitivas, las aptitudes, las emociones y los trastornos psicológicos.	Resolución 2346 de 2007
Espirometría: Es un estudio indoloro del volumen y ritmo del flujo de aire dentro de los pulmones. Este procedimiento se utiliza con frecuencia para evaluar la función pulmonar en las personas con enfermedades pulmonares obstructivas o restrictivas tales como asma o fibrosis quística.	Resolución 2346 de 2007
Examen énfasis osteomuscular: El examen médico ocupacional con énfasis osteomuscular comprende una revisión médica física general en la que se buscan hallazgos relacionados con las condiciones para desempeñar el trabajo. Se evalúa el estado de salud física, incluyendo el sistema osteomuscular, con el objetivo de garantizar la eficiencia en la productividad de la empresa.	Resolución 2346 de 2007, Resolución 0312 de 2019. circular 0015 de 2022
Examen énfasis en alturas: Examen médico ocupacional en el que se evalúan las condiciones de aptitud física, pruebas de equilibrio estático y dinámico, coordinación dinámica, evaluación neurológica, estudios de antecedentes de vértigo, lipotimias, convulsiones, hipotiroidismo, uso de bebidas alcohólicas, fobias y miedos a las alturas.	Resolución 2346 de 2007, Resolución 0312 de 2019, circular 0015 de 2022, Resolución 4271 de 2021.
Examen de coordinación motriz: Evalúa la medida de interacción que debe existir entre la visión y la audición con los miembros superiores e inferiores, es decir, entre lo que la persona decide mentalmente hacer y la posibilidad real de ejecutar las acciones en forma rápida y precisa.	Resolución 2346 de 2007
Examen post incapacidad laboral: Es una evaluación médica que se realiza a los trabajadores después de un período de incapacidad, con el objetivo de determinar si están en condiciones de regresar a sus labores habituales. Este examen busca identificar las condiciones de salud que puedan verse afectadas o que puedan interferir en el desempeño laboral o afectar a terceros.	Resolución 2346 de 2007, Resolución 0312 de 2019. circular 0015 de 2022
Pruebas covid 19: Se usan para saber si tiene una infección en curso por SARS-CoV-2, el virus que causa el COVID-19. Se analizan muestras extraídas de su nariz o boca.	Resolución 358 de 2020, Resolución 777 de 2021, Decreto 109 de 2021

DOCUMENTOS TÉCNICOS

REGISTRO ESPECIAL DE PRESTADORES DE SERVICIO DE SALUD.

El Hospital María Auxiliadora E.S.E deberá presentar y acreditar el certificado de inscripción en el Registro Especial de Prestadores de Servicio de Salud vigente, expedido por el Ministerio de Salud y Protección Social, con los siguientes códigos:

EVALUACIONES MÉDICO OCUPACIONALES:

328 -MEDICINA GENERAL.
739 –FISIOTERAPIA y/o 729 –TERAPIA RESPIRATORIA
337 -OPTOMETRÍA.
344 -PSICOLOGÍA.
407 -MEDICINA DEL TRABAJO Y MEDICINA LABORAL.
420 -VACUNACIÓN.
706 -LABORATORIO CLÍNICO.
712 -TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO CLÍNICO.
740 -FONOAUDIOLOGÍA.

Para lo anterior, se debe acreditar que tiene habilitados los respectivos códigos REPS en la ciudad de Mosquera.

En todo caso, el certificado de inscripción en el Registro Especial de Prestadores de Servicio de Salud y sus respectivos códigos, deberán mantenerse vigente durante la ejecución del contrato a suscribir.

PERSONAL MÍNIMO REQUERIDO

El Hospital María Auxiliadora E.S.E contará con plena autonomía para la definición de su equipo de trabajo, siempre que garantice que los profesionales asignados cuenten con la idoneidad para la realización de cada uno de los exámenes requeridos.

AGENDAMIENTO EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

El Hospital María Auxiliadora E.S.E deberá disponer de los recursos necesarios para realizar el agendamiento de los exámenes programados en cada uno de los meses que tenga duración el contrato. Dicho agendamiento debe realizarse de la siguiente forma:

a) El Hospital María Auxiliadora E.S.E deberá realizar comunicación telefónica con los/las servidores/as que están programados para el examen médico ocupacional.

   Previamente la Dirección de Talento Humano del municipio entregará la relación de servidores/servidoras, con teléfonos de contacto, perfiles y demás datos que se requiera, así como la socialización del profesiograma.

b) El Hospital María Auxiliadora E.S.E, deberá remitir, a través de correo electrónico, la confirmación del agendamiento al servidor citado, con copia al supervisor del contrato, indicando como mínimo la fecha, lugar, recomendaciones y exámenes a realizar.

c) Asimismo, el Hospital María Auxiliadora E.S.E. deberá disponer de una red nacional de agendamiento y consulta de conceptos, a través de un único software de acceso restringido, con usuario y clave exclusivos para la Alcaldía Municipal, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la suscripción del acta de inicio, deberá asignar las credenciales de acceso conforme a las instrucciones impartidas por el supervisor del contrato.

ESTÁNDARES REQUERIDOS PARA PRESENTACIÓN DE INFORMES

INFORMES PARCIALES:

- Evaluaciones médicas ocupacionales.

El Hospital María Auxiliadora E.S.E deberá presentar, mes vencido, un informe detallado de las valoraciones médicas realizadas durante el período reportado, en el que se detalle el tipo de evaluación médica efectuada, la cantidad realizada y su respectivo valor unitario y valor total. Lo anterior, deberá estar acompañado de los siguientes soportes:

- Evaluación médica ocupacional acompañada del certificado médico y recomendaciones (si aplica).
- Listado de personas con información de: nombre, fecha, tipo de evaluación médica, sede y valor unitario del servicio prestado.

- Otros Servicios del Sistema de Gestión en Seguridad Y Salud En El Trabajo.

El Hospital María Auxiliadora E.S.E deberá presentar un informe detallado de las mediciones ambientales, inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y vacunación efectuadas en el respectivo mes a pagar, donde describa cada servicio del SG – SST prestado y su respectivo valor unitario y valor total, cumpliendo con el siguiente contenido mínimo:

- Introducción.
- Justificación.
- Objetivos: General y Específicos.
- Fuentes de Información.
- Definiciones.
- Resultados de las mediciones realizadas.
- Exposiciones Ocupacionales.
- Análisis.
- Conclusiones.
- Recomendaciones Generales.

INFORMES FINALES:

Los resultados e informe final de la presente contratación constituyen el insumo para el proceso de planeación e intervención en el marco del SG-SST-, por lo que el contratista, al momento de finalizar la ejecución del contrato, deberá elaborar los informes finales, que contengan, como mínimo, la siguiente información:

- INFORME GENERAL DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES PERIÓDICAS.

Para este informe, el contratista deberá presentar la información, conceptos y soportes que se establece, a continuación, referidos únicamente a los servidores públicos enunciados en Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación), cumpliendo con el siguiente contenido mínimo:

a. Concepto Medico Ocupacional de cada funcionario.

b. El informe de Condiciones de salud de los funcionarios, con el siguiente contenido como mínimo:

- Introducción.
- Justificación.
- Objetivos: General y Específicos.
- Fuentes de Información.
- Definiciones.
- Resultados de las evaluaciones médicas.
- Información Sociodemográfica.
- Exposiciones Ocupacionales.
- Diagnóstico de salud.

- Análisis de Morbilidad.
- Conclusiones.
- Recomendaciones Generales.

c. Base Final de informe en Excel el cual debe contener, como mínimo, la siguiente información:

- Nombre e identificación de cada funcionario.
- Apunte o anotación al Sistema de Vigilancia Epidemiológica al que hay que intervenir.
- Recomendaciones adicionales.
- Entre otros.

- INFORME GENERAL DE OTRAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES.

Para este informe, el contratista deberá presentar la información, conceptos y soportes señalados, a continuación, referidos únicamente a los servidores públicos enunciados en los informes de prestación del servicio de evaluaciones médicas ocupacionales (ingreso, post incapacidad o por reintegro, egreso y evaluaciones médicas ocupacionales complementarias), así:

- Introducción.
- Justificación.
- Objetivos: General y Específicos.
- Fuentes de Información.
- Definiciones.
- Resultados de las evaluaciones médicas.
- Información Sociodemográfica.
- Exposiciones Ocupacionales.
- Diagnóstico de salud.
- Análisis de Morbilidad.
- Conclusiones.
- Recomendaciones Generales.

El informe anterior deberá entregarse junto con un base de datos final, en formato Excel, que contenga como mínimo, la siguiente información:

- Nombre e identificación de cada funcionario.
- Apunte o anotación al Sistema de Vigilancia Epidemiológica al que hay que intervenir.
- Recomendaciones adicionales.
- Entre otros.

Es preciso indicar que, para el presente contrato, la ejecución de las actividades se desarrollará bajo la modalidad de bolsa de servicios, en razón a que no es posible establecer de manera anticipada el número exacto de atenciones que se requerirán durante su vigencia. En tal sentido, la facturación se efectuará conforme a los valores unitarios consignados en la propuesta económica presentada por el Hospital María Auxiliadora E.S.E., los cuales hacen parte integral del contrato.

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS:

1. Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, egreso, periódicas, post incapacidad por cambio de cargo para trabajo en alturas, de seguimiento, pruebas de antígeno, entre otras, de acuerdo con el profesiograma y las solicitudes de la entidad para los diferentes cargos de la planta globalizada de la Alcaldía de Mosquera, incluyendo actividades de promoción y prevención.
2. Realizar valoraciones complementarias a las evaluaciones médicas ocupacionales que se requieran, previa autorización de la Dirección de Talento Humano o del área de Seguridad y Salud en el Trabajo. El médico deberá informar al trabajador sobre el resultado de dichas pruebas o valoraciones, y entregar las recomendaciones pertinentes.

3. Remitir el concepto de aptitud laboral vía correo electrónico a la Dirección de Talento Humano y al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía, a la dirección electrónica seguridadysaludeneltrabajo@mosquera-cundinamarca.gov.co indicando restricciones, recomendaciones o condiciones que el empleador debe adoptar para el desempeño de la labor. Mensualmente deberá entregar los conceptos originales impresos al momento de presentar los respectivos cobros.
4. Remitir a los trabajadores, según diagnóstico médico, a los servicios de atención en salud que sean necesarios.
5. Realizar seguimiento a casos de enfermedad común o laboral obtenidos como resultado de la evaluación médica o cuando la entidad lo requiera.
6. Informar de manera inmediata al área de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre patologías o hallazgos de presuntas enfermedades laborales o secuelas detectadas en exámenes de egreso, así como las conductas a seguir.Garantizar el mantenimiento, la custodia, la reserva y la actualización que se requiera de las historias Clínicas Laborales de forma ordenada (cronológicamente) de cada uno de los funcionarios y/o servidores públicos de la Alcaldía de Mosquera de acuerdo a la normatividad legal vigente en el tema.
7. Garantizar la custodia, mantenimiento, reserva y actualización cronológica de las historias clínicas laborales de cada funcionario o servidor público de la Alcaldía, conforme a la normativa vigente.
8. Asegurar que las instalaciones locativas, el personal, instrumental médico, infraestructura logística, equipos, insumos y demás herramientas necesarias para la prestación del servicio estén disponibles en condiciones adecuadas de oportunidad y calidad.
9. Contar con equipos médicos debidamente calibrados y certificados por profesionales o entidades competentes, cumpliendo con la normatividad vigente.
10. Mantener vigente el registro especial de prestadores de salud, con todos los servicios objeto del presente contrato.
11. Asignar recurso humano idóneo, suficiente y con experiencia para cumplir con las obligaciones del contrato, garantizando su disponibilidad según las necesidades del Municipio. La supervisión podrá solicitar cambio de personal que no cumpla con los requisitos académicos, experiencia o habilitación legal, debiendo el contratista hacer el reemplazo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes con personal igual o mejor calificado.
12. Contar con una Red Nacional de agendamiento y descarga de conceptos, mediante software exclusivo para la Alcaldía, disponible 24/7, con usuario y clave asignados dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la suscripción del acta de inicio del contrato, conforme a instrucciones del supervisor.
13. Atender durante la vigencia del contrato todas las recomendaciones del supervisor consideradas pertinentes para la correcta ejecución del objeto contractual.
14. Custodiar y conservar las evaluaciones médico-ocupacionales y la historia clínica ocupacional por un período mínimo de veinte (20) años contados desde la terminación de la relación laboral, y entregar certificación de custodia cuando se requiera.
15. Garantizar atención en horario mínimo de lunes a viernes, de 7:00 a.m. a 5:00 p.m., durante todos los días hábiles sin restricciones por vacaciones o temporadas.
16. Ejecutar las actividades contratadas sin generar riesgos a la salud humana, la seguridad o el medio ambiente.
17. Presentar los informes de gestión y cumplimiento, conforme a las especificaciones técnicas establecidas en el contrato y según los requerimientos de la supervisión.

OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO:

1. Pagar oportunamente al Hospital María Auxiliadora E.S.E conforme a las condiciones establecidas en la cláusula de forma de pago.
2. Suministrar información completa, clara y oportuna para el desarrollo del contrato, conforme a los plazos pactados en el plan de trabajo. En caso de retrasos imputables al Municipio en la entrega de información, se extenderá automáticamente el plazo del contratista en igual número de días para la presentación de los productos.
3. Cumplir y hacer cumplir las condiciones pactadas en el contrato y sus documentos anexos.

VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO: SESENTA Y DOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE ($62.000.000), a monto agotable, incluido IVA y todos los costos, gastos directos e indirectos y demás conceptos en los que deba incurrir el Hospital, así como impuestos, tasas, contribuciones y tributos de cualquier orden a que haya lugar.

PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO: Hasta el 20 de diciembre de 2025 o hasta el agotamiento del presupuesto asignado, lo que ocurra primero, contado a partir de la suscripción del acta de inicio, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato.

FORMA DE PAGO: El valor del contrato será a precio unitario y monto agotable, calculado con base en los servicios efectivamente prestados por EL HOSPITAL, de conformidad con los precios unitarios establecidos en su propuesta de servicios. EL MUNICIPIO reconocerá y pagará el valor correspondiente mediante pagos parciales, mensuales, previa presentación por parte de EL HOSPITAL de la respectiva factura y/o cuenta de cobro, acompañada de:

- Informe de gestión con sus respectivos soportes.
- Comprobante de pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y ARL cuando corresponda), conforme al artículo 3 del Decreto 1273 de 2018 y al parágrafo 1º del artículo 23 de la Ley 1150 de 2007.

La orden de pago quedará sujeta a la certificación de cumplimiento expedida por el Supervisor del contrato, con base en la documentación y soportes entregados por EL HOSPITAL.
Para el último pago será requisito la suscripción del acta de liquidación y la verificación de que EL HOSPITAL realizó los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral sobre el ingreso base correspondiente al valor total efectivamente ejecutado durante toda la ejecución contractual.

EL HOSPITAL autorizará al MUNICIPIO para que, por conducto de la Secretaría de Hacienda, efectúe de los desembolsos las deducciones por concepto de impuestos, tasas, contribuciones o gravámenes de cualquier orden que sean aplicables, conforme a la normativa vigente.

Los pagos se efectuarán únicamente cuando la documentación presentada cumpla con todos los requisitos legales y contractuales. La presentación incompleta o incorrecta de los documentos será responsabilidad exclusiva de EL HOSPITAL y no dará lugar al reconocimiento de intereses ni compensaciones de ninguna naturaleza.

LUGAR DE DESARROLLO DEL CONTRATO:
Mosquera, Cundinamarca

SUPERVISIÓN:
Nombre: Oscar Enrique Pardo Salinas.
Cargo: Director de Talento Humano.

El supervisor ejercerá sus obligaciones conforme a lo establecido en el Manual de Contratación y Supervisión de la Alcaldía de Mosquera, y está obligado a vigilar permanentemente la correcta ejecución del objeto contratado. El supervisor deberá realizar un seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico sobre el cumplimiento del objeto del contrato, en concordancia con el artículo 83 de la Ley 1474 de 2011.

Para tal fin deberá cumplir con las facultades y deberes establecidos en la referida ley y las demás normas concordantes vigentes.

En todo caso, el Ordenador del Gasto, podrá variar unilateralmente la designación del supervisor, comunicando su decisión al CONTRATISTA, al anterior supervisor y a la Oficina de Contratación.

5. *DESCRIPCIÓN FINANCIERA*

Certificado de disponibilidad presupuestal (CDP)	**No. 2025002539 del 08/07/2025**	**Valor: $ 62.000.000**

6. GARANTÍAS

ANALISIS QUE SUSTENTA LA EXIGENCIA DE GARANTIAS:

Decreto 1082 de 2015 Artículo 2.2.1.2.1.4.5. No obligatoriedad de garantías. *En la contratación directa la exigencia de garantías establecidas en el Título III de las Disposiciones Especiales del presente decreto no es obligatoria y la justificación para exigirlas o no debe estar en los estudios y documentos previos.*

En el presente caso, se tiene en cuenta que el Hospital María Auxiliadora cuenta con una póliza de Responsabilidad Civil Profesional Extracontractual vigente, la cual ampara los riesgos derivados de la prestación de los servicios de salud. Por tal motivo, el Municipio no considera necesario exigir nuevamente la constitución de garantías adicionales respecto de dichos riesgos. No obstante, el Hospital allegará copia de la póliza como soporte dentro del proceso contractual, con el fin de garantizar la adecuada gestión del riesgo, en observancia de los principios de planeación, economía y responsabilidad que rigen la contratación estatal.

7. BANCO DE PROYECTOS

Nombre del Proyecto:
N/A

Número BPIN:
N/A

8. IDONEIDAD Y EXPERIENCIA SOLICITADA POR LA ENTIDAD

Idoneidad y Experiencia:
Acreditar hasta **dos (2) certificaciones de contratos ejecutados y terminados, y/o actas de liquidación con entidades públicas o empresas privadas,** cuyo objeto y/o alcance corresponda o tenga relación con el objeto contractual.

9. FIRMAS AUTORIZADAS:

Firma responsable:
Líder de la Necesidad de Contratación
Nombre: OSCAR ENRIQUE PARDO SALINAS
Cargo: Director de Talento Humano

Elaboro: Daniela Camargo / Contratista DTH.