



CLÁUSULAS – ACEPTACIÓN DE OFERTA CO26000175-GAC

CONTRATISTA: GRUPO LABORAL OCUPACIONAL SAS
NIT: 900.451.870-0
SEÑOR: FRANCILENA MONROY MONSALVE
DIRECCIÓN: Carrera 49 No. 94 – 35
TELÉFONO: 3502813224
EMAIL: direccionadministrativa@grupolaboralips.com

CONDICIONES PARTICULARES.

OBJETO: EXÁMENES OCUPACIONALES Y DE RIESGO PSICOSOCIAL

ALCANCE DEL OBJETO: En atención a la necesidad que presenta la entidad de adquirir los servicios de exámenes médico ocupacionales, exámenes complementarios y mitigación del riesgo psicosocial, para identificar las condiciones médico ocupacionales y de riesgos laborales que se deriven de las labores ejercidas por los diferentes colaboradores e ingreso y egreso de funcionarios y en cumplimiento a lo establecido en los documentos y normatividad legal vigente tales como: Decreto 1443 de 2014 *"Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)"* compilado en el Decreto 1072 de 2015, el cual determinó que las empresas deben adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones, a partir de un proceso sistemático y por etapas basado en la mejora continua y en la gestión documental que evidencie el cumplimiento del proceso.

El Decreto 1072 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"* en el libro II, parte II, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.25 establece que: *"El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes"*.

La Resolución 0312 de 2019 *"Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"* establece que: *"los empleadores deben implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, capacitar a todo el personal, crear las brigadas primeros auxilios, incendio, evacuación y comunicación, realizar un simulacro como mínimo una vez al año. El incumplimiento por parte de las empresas puede generar multas de hasta 500 salarios mínimos mensuales vigentes, posibles procesos de responsabilidad civil como consecuencia de una eventual emergencia al interior de la empresa"*.

La Ley 1562 del 11 de julio de 2012, en su artículo 3 define que: *"Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y*

que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte indiferente al lugar donde se encuentre.” Por lo cual, si se presenta una situación de accidente se debe tener en cuenta que la atención debe ser realizada por personal capacitado y equipado que se enfoque fundamentalmente en interrumpir el daño a la salud, estabilizar las condiciones del paciente y transportarlo de forma segura a un hospital. La atención de Área Protegida en Colombia requeriría de una herramienta práctica de gestión que permitiera orientar de manera más precisa la labor de muchos profesionales que atienden situaciones críticas, y de esta manera mejorar la calidad de la asistencia de los pacientes antes de su manejo definitivo en los centros asistenciales

La Resolución 0705 de 2007 ordena que los establecimientos y centros comerciales con más de 2.000 metros cuadrados deberán realizar un convenio con una empresa de ambulancias debidamente registrada y habilitada por la Secretaría Distrital de Salud, para garantizar el traslado de los pacientes que por su patología acorde a los análisis estadísticos en materia de salud ocupacional de la caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional.

Con lo anterior se garantizan la protección en materia médico laboral y ocupacional en el ejercicio de las tareas asignadas y por el desarrollo y ejecución de las mismas en los entornos laborales seguros y saludables.

ESPECIFICACIONES TÉCNICAS: La oferta debe cumplir con todas y cada una de las especificaciones técnicas establecidas en el ANEXO TÉCNICO adjunto al presente documento, así como las señaladas en el pliego de condiciones y la propuesta del contratista.

PLAZO EJECUCIÓN: El plazo de ejecución del contrato será hasta el 31 de diciembre de 2026 o hasta agotar el presupuesto oficial, lo que ocurra primero, contado a partir de la suscripción del acta de inicio.

LUGAR DE EJECUCIÓN: El objeto del contrato se realizará en las instalaciones de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional –CASUR-, ubicadas en la Carrera 7 No. 12 B (27/41-52/58) en la Ciudad de Bogotá, D.C; salvo aquellas actividades descritas en el anexo técnico que se ejecutarán en las instalaciones del contratista las cuales deben estar ubicadas en la ciudad de Bogotá.

VALOR: El valor del contrato es de **VEINTICINCO MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$25.450.000,00) M/CTE., IVA INCLUIDO.**

Estos valores incluyen entre otros, el impuesto al valor agregado (IVA), los gastos de administración, salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones del personal, desplazamiento, transporte, equipos, herramientas y toda clase de equipos requeridos para el desarrollo de las actividades contratadas; la totalidad de los tributos (impuestos) originados por la celebración, ejecución y liquidación del contrato, las deducciones a que haya lugar, la remuneración para el contratista y en general, todos los costos en que deba incurrir el contratista para la cabal ejecución del contrato. La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional no reconocerá, por consiguiente, ningún reajuste realizado por el contratista en relación con los costos, gastos o

actividades adicionales que realice el contratista para la ejecución del contrato y que serán previsibles al momento de la presentación de la oferta.

Dicho presupuesto se encuentra soportado por el CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL No. 13126 de 20 de marzo de 2026 expedido por el Grupo de Presupuesto de CASUR.

FORMA DE PAGO: El valor del futuro contrato se cancelará de manera mensual, previa presentación de los soportes requeridos los cuales deberán ser entregados en el grupo de Adquisiciones y Contratos dentro de los primeros cinco (5) días hábiles de cada mes de la entrega de elementos y/o prestación del servicio.

Lo anterior, previa presentación de los soportes requeridos los cuales deberán ser entregados en el grupo de Adquisiciones y Contratos, y el cargue de los mismos en la plataforma SECOP II.

- Documento equivalente, o factura electrónica aprobada según el medio que disponga el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, si está obligado a ello.
- Recibido a satisfacción expedido por el supervisor del contrato.
- Certificación de parafiscales y planilla de último mes.
- Evaluación de proveedor.

Si los documentos en referencia son devueltos por la CAJA DE SUELDOS DE RETIRO DE LA POLICIA NACIONAL por inconsistencias, como la falta de información o mal diligenciamiento de los mismos, la demora que se presente por este concepto será responsabilidad del CONTRATISTA, quien no tendrá por ello derecho al pago de intereses o compensación de ninguna naturaleza.

Nota: Los pagos se realizarán de acuerdo a la cantidad de exámenes o servicios realizados en cada grupo, durante el mes a facturar y previa solicitud del supervisor del contrato.

Nota: El pago está sujeto a la disponibilidad de Plan anual de caja (PAC).

Nota 2: El pago será consignado a la cuenta reportada por el contratista.

OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATISTA: En desarrollo del objeto contratado el contratista se compromete al cumplimiento de las siguientes actividades:

1. Cumplir con el objeto del proceso con plena autonomía técnica y administrativa, bajo su propia responsabilidad.
2. Realizar los requerimientos contractuales a la CAJA por conducto del Supervisor del contrato designado en el presente documento.
3. Cumplir con sus obligaciones referentes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales (Cajas de Compensación Familiar, SENA e ICBF) dentro los términos de ley.
4. Es responsabilidad del contratista la seguridad de la información a su cargo.

5. Efectuar el registro de la información correspondiente en los sistemas de información del estado como son el SECOP II y trámite de la cuenta en la plataforma autorizada por el Ministerio de Hacienda aprobada por parte del supervisor.
6. Cumplir con los requerimientos aplicables conforme la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y seguridad de la información.
7. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la ley con el fin de obligarlos hacer u omitir algún acto o hecho, informar de inmediatamente a la contraloría y demás autoridades competentes cuando se presente tales peticiones o amenazas
8. Mantener la debida reserva frente a los temas y asuntos tratados y conocidos dentro del desarrollo y ejecución del contrato de conformidad con el compromiso de confidencialidad que se suscribe con el contrato y que hace parte integral del mismo.
9. Coordinar los aspectos técnicos, operativos, administrativos y comerciales, para dar cumplimiento a las obligaciones contractuales y a los compromisos contraídos por el operador para el desarrollo del contrato.
10. Responder ante las autoridades competentes por los actos u omisiones en el ejercicio de las actividades que desarrolle en virtud del presente contrato, cuando con ellos cause perjuicio a la Administración o a terceros. Igualmente será responsable en los términos del artículo 52 de la Ley 80 de 1993 y demás normas reglamentarias y concordantes.
11. En el evento en que el CONTRATISTA al momento de suscribir el contrato pertenezca al régimen tributario simplificado y durante la vigencia del mismo adquiera la obligación de inscribirse en el régimen común, se compromete a realizar cambio de régimen ante la DIAN dentro de los términos que otorga la Ley y a reportar dicha situación a LA CAJA para lo cual aportará el RUT actualizado, lo anterior de conformidad con el literal c del artículo 437 y los artículos 499 y 508-2 del Estatuto Tributario.
12. No estar incurso en causales de inhabilidad e incompatibilidad o conflicto de intereses, conforme a lo dispuesto en la legislación colombiana.
13. Cumplir con la normatividad vigente, las medidas y protocolos de seguridad que la entidad ha implementado para asegurar la confidencialidad e integridad de los datos de carácter personal, privado o sensible a los que tenga acceso.
14. Adoptar todas las medidas necesarias y adecuadas para la conservación, protección, custodia y reserva de la información que reciba, produzca, procese o tenga acceso dentro de la ejecución del contrato, aplicando los protocolos de seguridad que prevengan su fuga, pérdida o difusión no autorizada.
15. Informar con quince (15) días calendario en caso de surtir alguna de las siguientes novedades: modificación, adición, suspensión, cesión y terminación anticipada del contrato, con el fin de adelantar los trámites administrativos pertinentes.
16. Es obligación general del contratista, bajo la presunción de la buena fe, garantizar que todos los soportes que presente para corroborar el cumplir de sus obligaciones y los pagos parafiscales y seguridad social son verídicos y emitidos por los competentes para los mismos.



OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA.

Dar estricto cumplimiento a lo establecido en el anexo especificaciones técnicas y a los requisitos de carácter técnico.

OBLIGACIONES DEL CONTRATANTE:

1. Designar un supervisor para la verificación y perfecta ejecución del contrato.
2. Pagar al Contratista según lo dispone la Cláusula forma de pago.
3. Prestar toda la información y coordinaciones requeridas por el Contratista para la correcta ejecución del objeto contractual.
4. Controlar y realizar el seguimiento respectivo a la ejecución del presente contrato por medio del Supervisor designado.
5. Guardar la confidencialidad de toda la información que le sea entregada y que se encuentre bajo su custodia o que por cualquier otra circunstancia deba conocer o manipular y responderá civil, penal y disciplinariamente por los perjuicios de su divulgación y/o utilización indebida que por sí o por un tercero se cause al contratista o a terceros.
6. Las Entidades Públicas deberán verificar el cumplimiento de lo establecido en la Resolución No. 0312 de 2019, "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo". En el presente proceso, dicha verificación será realizada por el supervisor del contrato durante la ejecución del mismo.

RESPONSABILIDAD: EL CONTRATISTA es responsable por el cumplimiento del objeto del presente Contrato. Así mismo, será responsable por pérdidas o daños que el mismo ocasione o que sean ocasionados por sus empleados o los empleados de sus subcontratistas a **LA CAJA**, dentro de la ejecución del objeto del presente Contrato.

PROPIEDAD INTELECTUAL. Si de la ejecución del presente contrato resultan estudios, investigaciones, descubrimientos, invenciones, información, mejoras y/o diseños, éstos pertenecen a **LA CAJA**, de conformidad con lo establecido en el Artículo 20 de la Ley 23 de 1982. Así mismo, **EL CONTRATISTA** garantiza que los trabajos y servicios prestados a **LA CAJA** por el objeto de este contrato no infringen ni vulneran los derechos de propiedad intelectual o industrial o cualesquiera otros derechos legales o contractuales de terceros.

INDEMNIDAD: Será obligación del Contratista mantener a la Entidad indemne de cualquier reclamación proveniente de terceros que tenga como causa las actuaciones del mismo.

SEGURIDAD SOCIAL: EL CONTRATISTA deberá suministrar los documentos pertinentes que certifiquen el cumplimiento de sus obligaciones con los sistemas de salud, pensiones, riesgos profesionales y aportes a las Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y SENA, cuando a ello haya lugar. **EL CONTRATISTA** deberá acreditar el pago de los aportes de sus empleados, a los sistemas mencionados mediante certificación expedida por el revisor fiscal cuando este exista o por el representante legal. Lo anterior en cumplimiento al Art. 50 de la ley 789 de 2002 y el Decreto No. 1273 del 23 de julio de 2018.

PÓLIZAS: EL CONTRATISTA deberá constituir y entregar Garantía Única a favor de Caja de Sueldos de Retiro Policía Nacional, en una compañía de seguros debidamente acreditada en Colombia, con los siguientes amparos:

AMPARO	COBERTURA
CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO	Equivalente al 20% del valor total del Contrato, que cubra el término de vigencia del Contrato y seis (6) meses más, incluyendo sus prórrogas si a ello hubiere lugar.
CALIDAD DEL SERVICIO	Equivalente al 30% del valor total del Contrato, que cubra el término de vigencia del Contrato y seis (6) meses más, incluyendo sus prórrogas si a ello hubiere lugar.

NOTA: EL CONTRATISTA deberá aportar las garantías solicitadas, con su respectivo recibo de pago dentro de los tres (3) días siguientes a la suscripción del contrato, así mismo, en caso de que el contrato se adicione, se prorrogue o en cualquier evento que fuese necesario, **EL CONTRATISTA** se obliga a modificar las pólizas que amparan los riesgos del contrato, de acuerdo con las normas vigentes.

MULTAS: En caso de mora o incumplimiento parcial de las obligaciones que asume el Contratista, se podrán imponer multas sucesivas del 5% del valor del contrato por cada evento, sin sobrepasar el 10% del valor total del mismo, previo cumplimiento del debido proceso contemplado por la Ley.

Así mismo, cuando el contratista no constituya dentro del término y en la forma prevista en el contrato, o en alguna de sus modificaciones, la póliza de garantía única y/o alguno de los requisitos de ejecución, CASUR podrá mediante acto administrativo sancionar al CONTRATISTA con multa, cuyo valor se liquidará con base en un cero punto dos por ciento (0.2%) del valor del contrato, por cada día de retardo y hasta por diez días.

En caso de incumplimiento no valorable en días se impondrá una multa hasta por el cinco por ciento (5%) del valor total del contrato, según la gravedad del incumplimiento establecido.

PENAL PECUNIARIA: En caso de declaratoria de caducidad, incumplimiento total o parcial de las obligaciones derivadas del presente contrato, el Contratista pagará a la CAJA, a título de pena pecuniaria, una suma equivalente al 10% del valor del contrato como estimación anticipada de perjuicios, sin que lo anterior sea óbice para que se impongan las multas a que haya lugar y/o reclamación por los perjuicios ocasionados.

La declaratoria de incumplimiento se realizará de conformidad con el procedimiento dispuesto en el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011.

PARÁGRAFO. El valor de las multas y de la cláusula penal pecuniaria ingresará a la Tesorería de **LA CAJA**, y podrán ser tomadas del saldo a favor del **CONTRATISTA** si lo hubiere, o de la garantía constituida, y si esto no fuere posible, se ejercerán las

acciones legales a que haya lugar, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

SUPERVISOR El supervisor del contrato será el coordinador del grupo de talento humano o quien haga sus veces o a quien se delegue para tal efecto, quien verificará la correcta ejecución y el cumplimiento del objeto contractual, de conformidad con las funciones asignadas en la Resolución No. 6575 de 2018 y demás normas legales y reglamentarias que regulen la materia. El supervisor podrá ser cambiado y/o removido por el Ordenador del Gasto de la entidad, trámite que será adelantado por el Grupo de Adquisiciones y Contratos a través de la plataforma SECOP II.

IMPUESTOS: EL CONTRATISTA pagará todos los impuestos, tasas, contribuciones y similares que se deriven de la ejecución del contrato, de conformidad con la ley colombiana.

CONFIDENCIALIDAD: EL CONTRATISTA deberá guardar la debida confidencialidad y reserva sobre la información y documentos que por razón del contrato llegue a conocer durante la ejecución del mismo. Esta obligación deberá ser cumplida aún después de terminado el contrato suscrito con **LA CAJA**, cualquiera que sea la causa de terminación. En consecuencia, la información confidencial no podrá ser divulgada por **EL CONTRATISTA**, ya sea para beneficio propio, de su empleador o de un tercero.

CESIÓN. - EL CONTRATISTA no podrá ceder el contrato a persona alguna, natural o jurídica salvo que haya obtenido autorización previa y escrita de **LA CAJA**.

PERFECCIONAMIENTO Y EJECUCIÓN. Con la publicación de la comunicación de aceptación de la oferta en la plataforma SECOP II, el proponente seleccionado se entenderá notificado de la aceptación de su oferta y el contrato se considerará perfeccionado. Para su ejecución se requerirá la expedición del correspondiente registro presupuestal y la aprobación de las garantías constituidas por el contratista, cuando a ello hubiere lugar.

DOCUMENTOS. - El texto del estudio previo, de la invitación pública, y la propuesta presentada por **EL CONTRATISTA**, forman parte de la presente aceptación.

NORMATIVIDAD APLICABLE. - La relación contractual surgida del presente documento se encuentra regulada conforme la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, a la materia y al desarrollo del objeto contractual la Ley 1474 de 2011, el Decreto 1082 de 2015 y demás normas vigentes aplicables.

INHABILIDADES: El contratista declara bajo la gravedad de juramento no hallarse incurso en alguna de las causales de inhabilidad e incompatibilidad consagradas en el artículo 8 de la Ley 80 de 1993.

SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS: Las controversias o diferencias que surjan entre el Contratista y la Entidad Estatal Contratante con ocasión de la firma, ejecución, interpretación, modificaciones o terminación del contrato, así como de cualquier otro asunto relacionado con el presente contrato, serán sometidas a la revisión de las

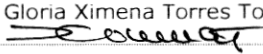
partes para buscar un arreglo directo, en un término no mayor a (5) días hábiles a partir de la fecha en que cualquiera de las partes haya comunicado por escrito a la otra la existencia de la controversia.

Si, la controversia no puede ser resuelta por acuerdo directo entre las partes, se resolverán mediante procedimiento conciliatorio que se surtirá de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Ley 2220 de 2022, la cual se tramitará ante el Comité de Conciliación de la entidad, para la convocatoria a audiencia de conciliación ante la Procuraduría General de la Nación; en caso de no llegar a un acuerdo se deberá acudir a la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN: El CONTRATISTA deberá dar cabal cumplimiento a los compromisos de anticorrupción y antisoborno, con el ánimo de fortalecer la transparencia y la responsabilidad de rendir cuentas, motivo por el cual EL CONTRATISTA se compromete a impartir instrucciones a todos sus empleados o a quienes hagan parte de la empresa, el cumplimiento de la ley y en especial aquellas que rigen la presente contratación, en el entendido de no ofrecer y no dar dádivas, sobornos o cualquier forma de halago, retribuciones o prebenda a servidores públicos o asesores de la Entidad contratante, directamente o a través de sus, contratistas o tercero.

LIQUIDACIÓN: La liquidación del contrato se llevará a cabo según los términos establecidos en la Ley 1150 de 2007.

NOTA: El SECOP II funciona con contratos electrónicos son aprobados/aceptados por las partes a través del SECOP II por medio de los usuarios y contraseñas, por lo cual, no es necesario imprimir minutas y hacerlas firmar por las partes en físico. Estos contratos tienen validez jurídica y probatoria. Las Entidades Compradoras únicamente deben anexar en la herramienta el clausulado y los documentos soporte del contrato que considere necesarios. Toda la información anexada debe ser complementaria, y no duplicar la información ya contenida en los formularios del SECOP II.

Elaboró,	Alejandrina Chacón Zamora 	Aprobó: OFJUR 	Claudia Chauta Rodríguez
Revisó Coordinador GAC	Victor Hugo Ruiz Cantor 	Aprobó: Subdirectora Administrativa (E)	Gloria Ximena Torres Torres 



ANEXO TECNICO – ECONOMICO ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

No.	Item	Descripción	Entregable
1	Examen de ingreso	Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.	Entregable: Certificado médico de aptitud ocupacional individual, indicando restricciones y/o recomendaciones para que pueda desempeñar la labor, con evidencia física de haber realizado la práctica de consentimiento informado y con firma de este.
		El objetivo es determinar la condición de salud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio 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.	Tiempo de entrega: Inmediatamente o el día hábil siguiente a su realización.
		Parágrafo 1°. El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el concepto médico, indicando las restricciones existentes y/o las recomendaciones médico-laborales o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor, así como la temporalidad de las mismas y si se requiere seguimiento.	Debe ser enviado a las Instalaciones de la Entidad en medio digital o físico en sobre cerrado.
		Parágrafo 2°. La vigencia de las evaluaciones médicas ocupacionales de los contratistas será en los términos del artículo 2.2.4.2.2.18 del Decreto número 1072 o la norma que adicione, modifique o sustituya.	Periodicidad de realización: Cuando se requiera
			Tiempo mínimo de consulta 20 minutos por paciente.
			Lugar: En instalaciones del contratista

			Nota: Cada concepto debe indicar la aptitud o no aptitud de manera textual, si presenta restricciones especificar de qué tipo y duración en el tiempo de estas restricciones si la patología lo permite en caso contrario indicar "la patología no lo permite", así mismo el contratista debe contar con plataforma virtual que permita programar, consultar y descargar los exámenes ocupacionales requeridos por la entidad.
2	Examen de egreso	Son aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.	Entregable: Certificado médico de aptitud ocupacional individual, indicando si tiene restricciones existentes, recomendaciones o condiciones que se requieren adaptar para el trabajador, con evidencia de firma de consentimiento informado.
		Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.	Tiempo de entrega: Inmediatamente o el día hábil siguiente a su realización
		En atención a lo establecido en el numeral 7 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo, el empleador o contratante deberá informar al trabajador sobre el proceso para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso, la cual deberá ser realizada dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la terminación de la relación laboral o contractual y deberá dejar constancia de la respectiva notificación.	Debe ser enviado a las Instalaciones de la Entidad en medio digital o físico en sobre cerrado.
			Periodicidad de realización: Cuando se requiera
			Tiempo mínimo de consulta 20 minutos por paciente



3		Parágrafo 1°. Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad laboral o secuelas de eventos laborales no diagnosticados, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el médico deberá registrar en el concepto médico la recomendación específica de iniciar atención y seguimiento por la entidad prestadora de salud (EPS) correspondiente o a quien haga sus veces, así como entregar la orden remisión para favorecer el adecuado diagnóstico tratamiento y calificación de origen de la condición de salud.	Lugar: En instalaciones del contratista.
		Parágrafo 2°. Los prestadores de servicios de medicina de seguridad y salud en el Trabajo o el médico evaluador, deberá remitir copia del concepto médico de egreso al empleador o contratante y también al trabajador.	Así mismo el contratista debe contar con plataforma virtual que permita programar, consultar y descargar los exámenes ocupacionales requeridos por la entidad.
	Examen medico ocupacional periódico	Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación, así:	1. Certificado médico de aptitud ocupacional individual indicando restricciones existentes y/o recomendaciones para que pueda desempeñar la labor con evidencia de firma de consentimiento informado; en caso de hallar alguna patología remitirá a la Entidad Promotora de Salud respectiva.
		A. Evaluaciones Médicas Periódicas Programadas	2. Base de datos en Excel en medio magnético (email o CD) que contenga información personalizada e individual de todos los trabajadores evaluados con exámenes realizados con la totalidad de recomendaciones o restricciones por cada uno de los trabajadores atendidos
		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 el contratista debe contar con plataforma virtual que permita programar, consultar y descargar los exámenes ocupacionales requeridos por la entidad.



		Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con la edad del trabajador, el tipo, magnitud, frecuencia y tiempo 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 programas de vigilancia epidemiológica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).	
		B. Evaluaciones Médicas por Cambios de Ocupación	
		Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.	
		El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas ocupacionales 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 los programas de Vigilancia Epidemiológica, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).	
		Parágrafo. Los antecedentes que se registren en las evaluaciones médicas periódicas laborales deberán actualizarse a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realice este tipo de evaluación.	
4	Examen post-incapacidad	Son los exámenes clínicos y paraclínicos que se le deben practicar a todo trabajador inmediatamente finaliza el periodo de incapacidad médica mayor o igual a treinta (30) días calendario o antes si la condición de salud del trabajador lo hace	Entregable: Certificado médico de aptitud ocupacional individual indicando restricciones existentes y/o recomendaciones para que pueda desempeñar la labor con tiempo de las mismas y con



		pertinente o necesario.	evidencia de firma de consentimiento informado. Tiempo de entrega: Inmediatamente o el día hábil siguiente a su realización. Debe ser enviado a las Instalaciones de la Entidad en medio digital o físico en sobre cerrado. Periodicidad de realización: Cuando se requiera Tiempo mínimo de consulta 40 minutos por paciente. Lugar: En instalaciones del contratista Observaciones: El Contratista debe informar a la Entidad los requerimientos que debe presentar el trabajador en la cita para emitir las recomendaciones que correspondan si aplica, ejemplo: historia clínica completa, fotocopia de cedula entre otros. Nota: Cada concepto debe indicar la aptitud o no aptitud de manera textual, si presenta restricciones especificar de qué tipo y duración en el tiempo de estas restricciones si la patología lo permite en caso contrario indicar "la patología no lo permite"
5	Evaluación médica por retorno laboral	La evaluación médica por retorno o reincorporación laboral deberá realizarse cuando el trabajador haya estado ausente por causas no médicas por un período igual o superior a noventa (90) días calendario, y deberá efectuarse antes de su retorno efectivo a la labor y tiene como objetivo determinar si las condiciones funcionales del trabajador al momento del reintegro son compatibles con las exigencias físicas, mentales y ambientales del cargo.	Entregable: Certificado médico de aptitud ocupacional individual indicando restricciones existentes y/o recomendaciones para que pueda desempeñar la labor con tiempo de las mismas y con evidencia de firma de consentimiento informado. Así mismo el contratista debe contar con plataforma virtual que permita programar, consultar y descargar los exámenes ocupacionales requeridos por la entidad. Tiempo de entrega: Inmediatamente o el día hábil siguiente a su realización.

			Debe ser enviado a las Instalaciones de la Entidad en medio digital o físico en sobre cerrado. Periodicidad de realización: Cuando se requiera Tiempo mínimo de consulta 40 minutos por paciente. Lugar: En instalaciones del contratista Observaciones: El Contratista debe informar a la Entidad los requerimientos que debe presentar el trabajador en la cita para emitir las recomendaciones que correspondan si aplica, ejemplo: historia clínica completa, fotocopia de cedula entre otros. Nota: Cada concepto debe indicar la aptitud o no aptitud de manera textual, si presenta restricciones especificar de qué tipo y duración en el tiempo de estas restricciones si la patología lo permite en caso contrario indicar "la patología no lo permite"
6	Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control	La evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control médico ocupacional, se aplicará en aquellos casos en los cuales se determine la necesidad de verificar la evolución de una condición de salud previamente identificada, valorar la efectividad de las medidas adoptadas, o reconsiderar las restricciones y recomendaciones emitidas, especialmente cuando estas hayan sido temporales.	Entregable: Certificado médico de aptitud ocupacional individual indicando restricciones existentes y/o recomendaciones para que pueda desempeñar la labor con tiempo de las mismas y con evidencia de firma de consentimiento informado. Así mismo el contratista debe contar con plataforma virtual que permita programar, consultar y descargar los exámenes ocupacionales requeridos por la entidad. Tiempo de entrega: Inmediatamente o el día hábil siguiente a su realización. Debe ser enviado a las Instalaciones de la Entidad en medio digital o físico en sobre cerrado. Periodicidad de realización: Cuando se requiera



			Tiempo mínimo de consulta 40 minutos por paciente. Lugar: En instalaciones del contratista Observaciones: El Contratista debe informar a la Entidad los requerimientos que debe presentar el trabajador en la cita para emitir las recomendaciones que correspondan si aplica, ejemplo: historia clínica completa, fotocopia de cedula entre otros. Nota: Cada concepto debe indicar la aptitud o no aptitud de manera textual, si presenta restricciones especificar de qué tipo y duración en el tiempo de estas restricciones si la patología lo permite en caso contrario indicar "la patología no lo permite" Así mismo el contratista debe contar con plataforma virtual que permita programar, consultar y descargar los exámenes ocupacionales requeridos por la entidad.
--	--	--	--

El contratista deberá reservar, custodiar y conservar las historias clínicas de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de retiro u otros contratados por el periodo establecido en la normatividad legal vigente en materia de historias clínicas.

7	Análisis de puesto de trabajo con énfasis psicosocial	Profundiza en el comportamiento y actitudes necesarios para desempeñar el puesto en cuestión. Se examinan ciertas características de los individuos, como la motivación, la personalidad o el estilo de trabajo, pone el acento en la cantidad y complejidad de la información que un trabajador debe procesar en su puesto.	Informe Análisis de puesto de trabajo
8	Análisis de puesto de trabajo con énfasis Ergonómico	Se centra en la adaptación del entorno de trabajo a las características físicas y psicológicas del trabajador. Su finalidad es prevenir lesiones y enfermedades laborales.	Informe Análisis de puesto de trabajo



9	Análisis de puesto de trabajo con énfasis Auditivo	El análisis de puesto de trabajo auditivo es una evaluación integral que considera factores como la exposición al ruido, la salud auditiva y la productividad. Este análisis ayuda a identificar riesgos específicos y a implementar medidas preventivas para proteger la salud auditiva de los trabajadores. Es fundamental para el cumplimiento de la normativa del SGSST y para la prevención de enfermedades laborales.	Informe Análisis de puesto de trabajo
10	Análisis de puesto de trabajo con énfasis Biológico	El análisis de puesto de trabajo con énfasis biológico implica una evaluación exhaustiva de las condiciones laborales y de trabajo, incluyendo la exposición a agentes biológicos como bacterias, virus y hongos. Este tipo de análisis es crucial para prevenir enfermedades laborales y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. Los profesionales de la salud y la seguridad en el trabajo deben estar capacitados para realizar este tipo de análisis y utilizar herramientas adecuadas para evaluar la exposición a estos agentes.	Informe Análisis de puesto de trabajo
11	Análisis de puesto de trabajo con énfasis Potencial	Identifica el potencial de un empleado para desempeñar otras funciones o asumir roles de liderazgo en la organización	Informe Análisis de puesto de trabajo
12	Asesoría Profesional por médico especialista en SST.	La asesoría profesional por un médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un servicio de consultoría de alto nivel enfocado en la prevención de enfermedades laborales y accidentes, mediante la gestión del riesgo biológico, físico, mental y social . Este experto diagnostica la salud laboral, ajusta la empresa a la normatividad, realiza valoraciones de puestos y diseña programas preventivos para asegurar entornos seguros. Aspectos de esta asesoría: Enfoque Médico-Preventivo: No solo cumple la norma, sino que evalúa el impacto del trabajo en la salud física y mental del trabajador (ej. riesgo osteomuscular, psicosocial).	Entregable: Informe de la asesoría de profesional médico con licencia en SST para apoyar el proceso de investigación de enfermedad laboral presunta o recomendaciones específicas de caso clínico o situación médico ocupacional que así lo requiera.



		Gestión del Riesgo: Identifica peligros, evalúa riesgos y diseña medidas de control para prevenir enfermedades laborales y accidentes, según lo establecido en el SG-SST.	
		Cumplimiento Legal: Garantiza que la empresa cumpla con la normativa vigente (en Colombia, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019).	
		Mejora Continua: Auditoría y evaluación del sistema de gestión para mejorar la productividad y reducir la rotación de personal.	
13	Capacitaciones	Entregable: memorias de las capacitaciones dictadas y planillas de asistencia	Memorias, resultado de evaluaciones y listados de asistencia
	Presencial en temas relacionados con SST X Hora	Se realizarán en las instalaciones de la entidad, en temas relacionados con SST) primeros auxilios, transporte de heridos, conformación de COPASST, CCL, Brigadas de emergencia, etc...), en coordinación con el contratista seleccionado, los temas acordes a las indicaciones del profesional de SST de la entidad, es importante indicar que todas las capacitaciones deben ser evaluados el mismo día de la realización de la actividad.	
14	Capacitaciones	Entregable: memorias de las capacitaciones dictadas y planillas de asistencia	Memorias, resultado de evaluaciones y listados de asistencia
	Virtual X hora	Se realizarán en las instalaciones de la entidad, en temas relacionados con SST) primeros auxilios, transporte de heridos, conformación de COPASST, CCL, Brigadas de emergencia, etc...), en coordinación con el contratista seleccionado, los temas acordes a las indicaciones del profesional de SST de la entidad, es importante indicar que todas las capacitaciones deben ser evaluados el mismo día de la realización de la actividad.	
15	Perfil lipídico	Resultado de los exámenes	Así mismo el contratista debe contar con plataforma virtual que permita programar, consultar y descargar los resultados requeridos por la entidad.
16	Cuadro hemático	Resultado de los exámenes	
17	KOH	Resultado de los exámenes	
18	Frotis Faríngeo	Resultado de los exámenes	
19	Serología	Resultado de los exámenes	
20	Cultivo faríngeo	Resultado de los exámenes	
21	Cuadro hepático tipo IV	Resultado de los exámenes	
22	Coprológico	Resultado de los exámenes	

23	Espirometría	Resultado de los exámenes	
24	Test farmacodependencia	Resultado de los exámenes	
25	Test de alcoholemia	Resultado de los exámenes	
26	Visiometría	Resultado de los exámenes	
27	Audiometría	Resultado de los exámenes	
28	Optometría	Resultado de los exámenes	
29	Prueba de aptitud mental	Resultado de los exámenes	
30	Prueba psicotecnica	Resultado de los exámenes	
31	Profesiograma	Actualización profesíograma acorde a 10 cargos administrativos, y de conductor, existentes en la entidad	
32	Encuesta de clima laboral	La medición del clima laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad y en concordancia al Decreto 1083 de 2015, utilizando métodos mixtos (encuestas, grupos focales, entrevistas). Instrumentos validados, analizando 7 dimensiones o escalas tipo Likert, pueden ser utilizados para evaluar liderazgo, motivación, relaciones y estructura, garantizando el anonimato y la confidencialidad para obtener datos objetivos.	Entregable: Informe con análisis de resultados por dimensión, grupo, subdirección y general de la entidad emitiendo recomendaciones de mejoramiento
		Encuestas Tipo Likert: Escalas de respuesta estructuradas (ej. totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo).	
		Algunas recomendaciones generales:	
		Analizar junto con el Grupo de Talento Humano, cuáles son las principales dolencias de la entidad al momento de construir la encuesta acorde a la realidad de la misma.	
		Esto te ayudará a seleccionar las áreas a evaluar, así como al finalizar la encuesta conocer qué tan claro es el conocimiento sobre el clima laboral de la entidad.	



	Identificar giro principal. Si el giro principal de CASUR es el pago de la asignación de retiro de los policías en uso de buen retiro o sus sustitutos se da prioridad a las actividades y carga administrativa y servicio al afiliado. Es importante que todas las preguntas vayan enfocadas en lo que es más importante para la entidad. Contexto institucional: es importante al contratista seleccionado conocer los resultados de años anteriores. Si en años anteriores se han identificado áreas con baja satisfacción, es importante continuar incluyéndolas o ampliando su relevancia. Cambios generacionales. Sobre todo en empresas que lleven muchos años aplicando encuestas de clima laboral, es importante estar actualizados en qué buscan las nuevas generaciones. Preguntas de opción múltiple Cada área evaluada debe tener varias preguntas de opción múltiple. Es recomendable que las preguntas no sean muy generales y optar por preguntas más concretas. Por ejemplo: En lugar de preguntar "Las compensaciones que recibo son buenas.", es mejor hacerlo de una manera más específica a través de varias preguntas "Mi sueldo es justo en proporción a mi trabajo y el de otras posiciones similares." / "Estoy satisfecho con las prestaciones adicionales que me da la compañía". En general, siempre por cada área de evaluación deben de existir al menos 4 o 5 preguntas, para de esta manera evitar que la redacción de una sola pregunta pueda influir drásticamente en los resultados. Escala de evaluación	
--	--	--



	Cualquier cambio en estas puede cambiar drásticamente los resultados obtenidos, es recomendable utilizar métodos ya probados en la industria.	
	La escala más recomendada es de 5 opciones y procurar evitar el uso de la opción de "No Aplica".	
	Es posible utilizar más de una escala en la misma encuesta, aunque lo más recomendable y lo que resulta más sencillo para los usuarios es que se utilice solamente una escala.	
	Grado de acuerdo	
	1. Totalmente en desacuerdo	
	2. En desacuerdo	
	3. Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	
	4. De acuerdo	
	5. Totalmente de acuerdo	
	Grado de satisfacción	
	1. Totalmente insatisfecho	
	2. Insatisfecho	
	3. Ni insatisfecho, ni satisfecho	
	4. Satisfecho	
	5. Totalmente satisfecho	
	Preguntas abiertas o área de comentarios	
	Las preguntas abiertas o comentarios, en general es recomendable utilizar no más de 2 preguntas abiertas.	
	Demográficos	
	Los demográficos nos ayudan a segmentar los resultados y poder aplicar estrategias para mejorar el clima laboral de acuerdo a las necesidades de cada grupo. Además, ayudan a darle una percepción al colaborador de confidencialidad.	



		Es recomendable colocarlos en la parte final de la encuesta. Los demográficos más comunes son:	
		Género	
		Edad	
		Tipo de Puesto	
		Antigüedad	
		Largo de la encuesta	
		Es recomendable mantener el número de preguntas en un rango de 40 a 60 preguntas en total y no incluir más de 2 preguntas abiertas. Encuestas más largas pueden provocar cansancio en el usuario, y afectar los resultados de estas.	
		Variables a Evaluar (Dimensiones):	
		- Orientación organizacional: Claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.	
		- Administración del talento humano: Nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.	
		- Estilo de dirección: Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.	



- Comunicación e integración: Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

- Trabajo en grupo: Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

- Capacidad profesional: Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

- Medio ambiente físico: Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

Proceso de Aplicación

Sensibilización: Informar el propósito y garantizar anonimato y confidencialidad.

Aplicación: Uso de plataformas tecnológicas o formato físico.

Análisis: Procesamiento de datos cuantitativos y cualitativos.

Intervención: Definir estrategias para mejorar las áreas críticas (ej. capacitación, bienestar).



		Entregable: presentación de resultados mediante diapositivas e informe escrito en donde se emitan los resultados por niveles jerárquicos, subdirecciones y grupos adscritos a la Caja de sueldos de Retiro de la Policía Nacional, así mismo un informe global por dimensión con sus respectivas recomendaciones para mejorar cada una de estas.	
		Se requiere en este informe un análisis crítico y objetivo sobre la realidad en materia de clima laboral en la entidad	
33	Encuesta de cultura organizacional	Proceso diagnóstico que evalúa los valores, normas, creencias y comportamientos compartidos por los colaboradores. Utiliza herramientas como encuestas, entrevistas y evaluaciones 360°, enfocándose en el liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y alineación con la estrategia para mejorar el ambiente laboral, productividad y sentido de pertenencia	Entregable: Informe con análisis de resultados por dimensión, grupo, subdirección y general de la entidad emitiendo recomendaciones de mejoramiento
		Objetivo: Identificar factores que promueven la identidad y compromiso, minimizando conflictos y errores.	
		Factores evaluados: Se analizan la misión, estructura, métodos de trabajo, liderazgo, comunicación, satisfacción, compromiso y actitud hacia el cambio.	
		Métodos comunes: Encuestas de clima/cultura, evaluación 360 grados (feedback de pares y superiores) y el análisis de la interacción en herramientas digitales corporativas.	
		Contexto local: Se considera cómo la cultura interna se adapta al entorno sociocultural colombiano, evaluando las "huellas digitales" de los empleados y el estilo de liderazgo.	

ESPECIFICACIONES TECNICAS ADICIONALES RESOLUCION 1863 DE 2025

Responsabilidades de los prestadores de servicios de medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las responsabilidades de los prestadores de Servicios de Medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo son las siguientes:

a) Garantizar condiciones de infraestructura óptimas para la prestación de los servicios de medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Resolución número 3100 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que adicione, modifique o sustituya.

b) Prestar servicios con calidad, continuidad, integralidad, oportunidad, transversalización y equidad de género, sin barreras en el marco de la legislación vigente en la materia.

El tiempo de duración de la consulta médica ocupacional, será de como mínimo veinte (20) minutos, con el fin de favorecer la valoración integral y objetiva del trabajador.

c) Garantizar que la prestación de los servicios sea realizada por profesionales de la salud con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes en el marco de sus competencias emitirán las recomendaciones o restricciones, salvo lo contenido por competencia en la Resolución número 754 de 2021 o la norma que modifique adicione o sustituya.

d) Proporcionar al trabajador o usuario, información clara oportuna y veraz tendiente a favorecer el adecuado cumplimiento de las recomendaciones y/o restricciones para el cuidado de su salud, y entregar al trabajador copia de la atención y los resultados de la evaluación ocupacional, así como de las pruebas complementarias realizadas, dejando constancia escrita de dicha entrega.

e) Podrá contar con servicios en la modalidad de atención de telemedicina y telesalud caso en el cual deberá cumplir con lo establecido en las Resoluciones números 3100 de 2019 y 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que modifique adicione o sustituya, teniendo presente el derecho a la libre escogencia por parte del usuario y la autonomía de los profesionales de la salud para su realización

f) Emitir de manera clara, las recomendaciones o restricciones laborales, así como el ingreso del trabajador a las acciones específicas de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

g) Entregar al empleador en el mes de diciembre de cada año y sin costo adicional un diagnóstico general de salud, de la respectiva población trabajadora que le fue valorada, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, se establece como fecha máxima de entrega para la presente vigencia de este documento el 11/12/2026.

h) Notificar mediante correo electrónico al empleador o contratante los casos de inasistencia o incumplimiento por parte del trabajador a las evaluaciones médicas ocupacionales.

i) Respetar la reserva de la historia clínica ocupacional, limitándose a remitir al empleador o contratante, solo el concepto médico ocupacional del cual deberá entregar copia al trabajador, indicando las restricciones existentes y/o las recomendaciones o



condiciones que se requiere adaptar por el empleador o contratante, para que el trabajador pueda desempeñar la labor, dejando la respectiva constancia de su recibo.

Nota: Cada concepto debe indicar la aptitud o no aptitud de manera textual, si presenta restricciones especificar de qué tipo y duración en el tiempo de estas restricciones si la patología lo permite en caso contrario indicar "la patología no lo permite"

- La notificación de la citación al examen debe ser realizada por el contratista mediante correo electrónico al correo del aspirante o trabajador previo a la realización del examen y enviar copia de esta al correo prevencionysalud@casur.gov.co
- Personal responsable de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a las normas establecidas por el Ministerio de Salud y Protección Social en la materia.
- El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el concepto médico ocupacional, el cual deberá contener, como mínimo:
 - a) Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
 - b) Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
 - c) Datos de identificación del empleador.
 - d) Cuando se trate de empresas de servicios temporales, o trabajadores en misión, se deben suministrar, además, los datos de la empresa usuaria.
 - e) Actividad económica del empleador.
 - f) Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos laborales a las cuales está afiliada la persona.
 - g) Firma del trabajador en constancia de entrega del concepto médico.
 - h) Recomendaciones o restricciones para el ejercicio de la labor.
 - i) Nombre, número del registro profesional, tipo y número del documento de identidad, número de Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, y firma del médico que lo expide.

Parágrafo. No utilizar la palabra "no apto", salvo en lo contenido en el artículo 2º de la presente resolución, el concepto médico ocupacional debe contener las recomendaciones y/o restricciones indicando la temporalidad de estas y si se requiere seguimiento médico.

- 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 de acuerdo con las competencias de su profesión, según se requiera.

Los resultados de las valoraciones complementarias deben hacer parte de la historia clínica ocupacional y serán analizados por el médico especialista en medicina del trabajo, con licencia vigente.

Parágrafo. Para la realización de las pruebas o valoraciones complementarias se deberá contar con el consentimiento informado por parte del trabajador, el cual deberá ser otorgado de manera libre, previa y por escrito, conforme a la Ley 23 de 1981, la Ley 1581 de 2012, y demás normativas relacionadas con la ética médica y la protección de datos personales; dejando constancia de la negativa del trabajador al respecto y las consecuencias para su salud y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

- Diagnóstico de condiciones de salud población trabajadora. Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales, sin importar su tipo, deberá entregar al empleador un diagnóstico general de salud de la población trabajadora valorada.

Este diagnóstico será insumo clave para la planeación, ejecución y seguimiento de las actividades contempladas en los programas de medicina preventiva y del trabajo.

El diagnóstico de salud deberá contener, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Información sociodemográfica de la población trabajadora: sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico, entre otros.
- b) Antecedentes de exposición laboral a factores de riesgo ocupacionales.
- c) Exposición laboral actual, según lo manifestado por los trabajadores y los hallazgos objetivos durante la evaluación médica. Esta información debe estar diferenciada por área, proceso u oficio.
- d) Sintomatología reportada por los trabajadores durante la evaluación.
- e) Resultados generales de pruebas clínicas o paraclínicas complementarias, realizadas como parte del examen médico.
- f) Diagnósticos de salud identificados en la población evaluada.
- g) Análisis e interpretación de los hallazgos médicos.



h) Recomendaciones técnicas y científicas derivadas del análisis, orientadas a la mejora de las condiciones de salud y trabajo.

Este diagnóstico debe ser utilizado para implementar acciones de mejora continua que promuevan la calidad de vida de los trabajadores, en especial aquellas relacionadas con la promoción de la salud y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

También debe considerarse la gestión de enfermedades comunes que puedan agravarse por el trabajo o el ambiente laboral.

El diagnóstico de salud deberá elaborarse de forma general y no podrá incluir datos personales ni individualizados de los trabajadores, garantizando así la confidencialidad de la información médica conforme a la legislación vigente en protección de datos personales.

- Contenido de la historia clínica ocupacional. La historia clínica ocupacional hace parte de la historia clínica y por lo tanto le es aplicable lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia, así como lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales.

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

1. Fecha, hora, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
2. Nombre de las correspondientes Administradoras de Fondos de Pensiones, Entidad Prestadora de Servicios de Salud (EPS) o quien haga sus veces y Administradora Riesgos Laborales a las cuales está afiliada el trabajador.
3. Datos de identificación del empleador; cuando se trate de empresas de servicios temporales y el examen se practique a un trabajador en misión, se deben suministrar, además, los datos de la empresa usuaria.
4. Actividad económica del empleador.
5. Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
6. Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales 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.

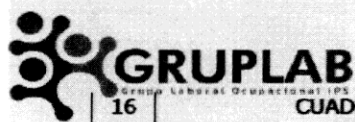


7. Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.
8. Listado de factores de riesgo a los que haya estado expuesto, anotando niveles de exposición y valores límites permisibles a la fecha de la medición, si los hay, en cada oficio realizado, según lo referido 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.
9. Datos resultantes del examen físico.
10. Impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado, que puede incluir la presunción de origen laboral, cuando la hubiere, caso en el cual se deberá fundamentar brevemente.
11. Restricciones o recomendaciones 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, si son temporales indicar por cuanto tiempo y la fecha de los próximos controles médicos para evaluar su evolución.
12. Nombre completo del profesional que la elabore o actualice, número de registro médico y número de licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, documento de identidad y firma.



ANEXO 5
OFERTA ECONOMICA

No.	SERVICIO	VALOR UNITARIO	IVA	VALOR UNITARIO MAS IVA
1	EXAMEN DE INGRESO	25000		25000
2	EXAMEN DE EGRESO	25000		25000
3	EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL PERIODICO	50000		50000
4	EXAMEN POS INCAPACIDAD	25000		25000
5	EVALUACION MEDICA POR RETORNO LABORAL	25000		25000
6	EVALUACION MEDICA OCUPACIONAL DE SEGUIMIENTO O DE CONTROL	25000		25000
7	ANALISIS DE PUESTO DE TRABAJO ENFASIS PSICOSOCIAL	350000		350000
8	ANALISIS DE PUESTO DE TRABAJO ENFASIS ERGONOMICO	350000		350000
9	ANALISIS DE PUESTO DE TRABAJO ENFASIS AUDITIVO	350000		350000
10	ANALISIS DE PUESTO DE TRABAJO ENFASIS BIOLOGICO	350000		350000
11	ANALISIS DE PUESTO DE TRABAJO ENFASIS POTENCIAL	350000		350000
12	ASESORIA POR PROFESIONAL MEDICO ESPECIALISTA EN SST	250000		250000
13	CAPACITACIONES PRESENCIALES EN TEMAS SST VALOR HORA	100000		100000
14	CAPACITACIONES VIRTUALES VALOR HORA	100000		100000
15	PERFIL LIPIDICO	40000		40000



16	CUADRO HEMÁTICO	15000		15000
17	KOH	10000		10000
18	FROTIS FARÍNGEO	10000		10000
19	SEROLOGIA	10000		10000
20	CULTIVO FARÍNGEO	30000		30000
21	CUADRO HEPÁTICO TIPO IV	25000		25000
22	COPROLOGICO	10000		10000
23	ESPIROMETRIA	15000		15000
24	TEST FARMACODEPENDENCIA	100000		100000
25	TEST ALCOHOLEMIA	35000		35000
26	VISIOMETRIA	20000		20000
27	AUDIOMETRIA	20000		20000
28	OPTOMETRIA	20000		20000
29	PRUEBA DE APTITUD MENTAL	40000		40000
30	PRUEBA PSICOTECNICA	40000		40000
31	PROFESIOGRAMA	200000		200000
32	ENCUESTA DE CLIMA LABORAL VALOR PERSONA	85000		85000
33	ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL VALOR PERSONA	85000		85000
	TOTAL	3.015.000		3.015.000