

**RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS A LOS TÉRMINOS DE REFERENCIA PRELIMINARES DE LA CONVOCATORIA No. 005 DE 2024.**

Por medio del presente y en cumplimiento de lo establecido en las normas que rigen los procesos de contratación, el Acuerdo No. 011 de 2019 (Estatuto Interno De Contratación), la Resolución Interna No. 173 de 2021 (Manual Interno de Contratación), las demás normas que rigen la materia y en aplicación al principio de transparencia, publicidad, selección objetiva y pluralidad de oferentes damos respuesta a las observaciones presentadas por **TEMPOLAB SAS** a los términos de referencia preliminares del Requerimiento No. 005 de 2024, cuyo objeto es **PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO AL ÁREA ADMINISTRATIVA, MANTENIMIENTO Y BIOMÉDICA DE LA E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA** y resueltas en los siguientes términos:

**OBSERVACIÓN No. 1:** PÓLIZA DE SEGUROS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES DE LA RESPECTIVA EMPRESA.

"10.3.2.PÓLIZA DE SEGUROS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES DE LA RESPECTIVA EMPRESA. De conformidad con lo establecido en el artículo 17 del Decreto 4369 de 2006, el Proponente deberá presentar con la propuesta fotocopia de la Póliza de seguros a favor de los trabajadores de la EST para la vigencia 2024 en cuantía no inferior a 3500 SMLM (CIRCULAR INTERNA No. 0005 del 26 de enero de 2024), en donde se especifique el monto de la póliza en salarios mínimos mensuales legales vigentes. La fotocopia de la póliza deberá estar acompañada del Certificado expedido por la Territorial del ministerio del trabajo de la ciudad donde tiene el domicilio principal la sociedad oferente a través de la cual se acredite la vigencia o actualización de póliza a favor de los trabajadores. Deberá aportar certificación donde indique la cantidad de trabajadores actuales contratados incluyendo el número de trabajadores para este proceso."

**OBSERVACIÓN:** Solicitamos respetuosamente se modifique el número de salarios mínimos legales vigentes lo anterior teniendo en cuenta que número de trabajadores en misión a contratar establecido en el pliego es de 229 y por lo tanto una póliza de disposiciones legales de 3500 SMLM de acuerdo con lo establecido en la circular interna N 005 del 26 de enero del 2024 expedida por el Ministerio de Trabajo es muy alta para el número de trabajadores solicitado en los pliegos. Por lo anterior solicitamos se ajuste al rango entre 501 y 750 trabajadores con 1600 SMLM, puesto que no le están dando pluralidad de oferentes debido a que los salarios que solicitan se encuentran proyectados para empresas grandes y no permitirían la participación empresas medianas que puedan suministrar la cantidad de personal en misión solicitado en la convocatoria.

**RESPUESTA:** Se acepta parcialmente la observación atendiendo que fue un error en la transcripción del requisito se ajusta a lo establecido en la Circular No. 0005 de 26 de enero de 2024, para el efecto deberá aportar la certificación del número de trabajadores que tiene actualmente sumando los de esta convocatoria y sobre eso deberá aportar la póliza.

## OBSERVACIÓN No. 2. CERTIFICACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO

**CERTIFICACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO** El oferente deberá allegar certificación vigente previa a la suscripción del contrato, por parte del Ministerio del Trabajo que se encuentra autorizada para el funcionamiento y que cumple con el depósito de la garantía establecida en la ley 50 de 1990. En caso de consorcios o uniones temporales o cualquier otra forma de asociación, cada uno de los integrantes debe acreditar esta calidad.

**OBSERVACIÓN No. 2.** Teniendo en cuenta que nuestra empresa de servicios temporales actualizo en el mes de marzo del presente año la póliza de disposiciones legales por incremento en el número de trabajadores y SMLV, y ya fue radicada en original en la dirección territorial del ministerio de trabajo de nuestra jurisdicción y fue solicitada nuevamente la certificación de la licencia de funcionamiento y póliza de garantía ante esta entidad, solicitamos respetuosamente a ustedes se permita demostrar el cumplimiento del requisito con la radicación realizada por la empresa ante el Ministerio de Trabajo. O de otro lado, se permita presentar la certificación que actualmente tenemos con la póliza de disposiciones legales presentada inicialmente al ministerio para la vigencia 2024.

**RESPUESTA.** Se acepta la observación pero deberá aportar la póliza y la certificación de envío al Ministerio de Trabajo.

## 3. OBSERVACIÓN No. 3. CAPACIDAD FINANCIERA.

INDICADOR	FORMULA	CONDICIÓN	RESULTADO
<b>Índice de Liquidez</b>	$\frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo Corriente}}$	Mayor o igual a 1.5	CUMPLE
<b>Índice de Endeudamiento</b>	$\frac{\text{Pasivo Total}}{\text{Activo Total}}$	Menor o igual a 0.6	CUMPLE
<b>Razón de cobertura de Interés</b>	$\frac{\text{Utilidad Operacional}}{\text{Gastos de Intereses}}$	Indeterminado	CUMPLE
<b>CAPITAL DE TRABAJO</b>	$\frac{\text{Activo Corriente Menos Pasivo Corriente}}{\text{Activo Corriente Menos Pasivo Corriente}}$	Mayor o igual a la proyección del 100% del presupuesto total de un mes	CUMPLE

**OBSERVACIÓN No.3.** Solicito reconsiderar el valor del índice de endeudamiento solicitado menor o igual a 0.6 si se tiene en cuenta que las empresas de servicios temporales tienen tendencia a manejar índices de endeudamiento mayores debido a las obligaciones laborales que tienen con sus trabajadores en misión. En términos generales, se establece que el valor ideal de este índice se sitúa entre el 0.5 y 0.7 sin afectar la estabilidad financiera de la empresa.

Interpretación del nivel de endeudamiento. • < 0,30; Buena autonomía financiera. Alta capacidad de endeudamiento • < 0,50-0,7; Adecuada autonomía financiera • > 0,7; Deficiente autonomía financiera, la empresa hace un uso excesivo del crédito. (Estrategias de inversión, s.f.)

Considerando lo anterior, solicitamos respetuosamente incrementar el rango del indicador a 0.65, con el fin de permitirnos la participación en el proceso e igualmente se amplie la oportunidad para que diferentes empresas del sector puedan participar. Por otro lado, solicito se reevalúe el indicador de razón de

cobertura de intereses, teniendo en cuenta que la gran mayoría de las empresas del sector requieren de apalancamiento financiero, situación que las obliga a pagar intereses para garantizar su operación, al solicitar un índice de razón de cobertura indeterminado no se está garantizando el principio de imparcialidad e igualdad para todos los oferentes que tienen con gastos de intereses pero que tienen una capacidad amplia para cumplir con sus obligaciones. Por lo anterior solicitamos reconsiderar el indicador, y que este sea igual o mayor a 12.

**RESPUESTA:** Se acepta la observación.

**4. OBSERVACIÓN BIENESTAR SOCIAL.**

El oferente deberá adjuntar a la oferta documento escrito en el que se comprometa a cumplir todos y cada uno de los siguientes requerimientos:

- Destinar obligatoriamente el 10% mensual del porcentaje de administración para el proceso de bienestar social los cuales se destinarán entre otras para las siguientes actividades previamente concertadas y autorizadas:

ACTIVIDAD
1. Salida lúdico-recreativa fuera de la ciudad de Tunja dirigida a todos los trabajadores garantizando refrigerio, almuerzo (saludables) y transporte y logística e ingreso a las instalaciones de requerirse.
3. Conmemoración día de las profesiones y oficios.
3. Exaltación a los colaboradores en su natalicio (Caja sorpresa con alimentos saludables. Presentar 3 opciones).

**NOTA 1:** Para la ejecución de las actividades de bienestar deberá aportar cotización discriminando el valor de cada ítem según corresponda con el fin de llevar a cabo el seguimiento presupuestal del programa de bienestar social.

**OBSERVACIÓN:** Solicito respetuosamente se disminuya el porcentaje solicitado del 10% de la administración para el desarrollo de actividades de bienestar teniendo en cuenta que la cantidad de trabajadores en misión establecidos para contratar dentro del pliego corresponde aproximadamente al 16% del total de los trabajadores en misión contratados por el hospital (aproximadamente 1358 trabajadores en misión según datos sacados del portal SECOP), por esta razón consideramos que el porcentaje solicitado es alto para la cantidad de trabajadores a contratar y el valor de la administración que recibiría la empresa y los diferentes gastos que demanda el contrato tales como gastos financieros, contratación de los profesionales solicitados para la ejecución del contrato, impuestos e imprevistos, o de otro lado se mantenga el 10% pero no se solicite invertir el excedente no ejecutado en otras actividades habiendo cumplido con las actividades relacionadas en este ítem.

**RESPUESTA. NO SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN, LOS PORCENTAJES SE ESTABLECEN DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LA ENTIDAD, PARA CONTINUAR CON LAS FASES NECESARIAS HASTA OBTENER LA CERTIFICACIÓN EN HABILITACIÓN, LA ACREDITACIÓN EN SALUD Y EL RECONOCIMIENTO COMO HOSPITAL UNIVERSITARIO.**

## 5. OBSERVACIÓN DE CAPACITACIÓN

- La EST debe destinar obligatoriamente el 10% mensual del porcentaje de administración para el proceso de capacitación que para esta vigencia deberá priorizarse de la siguiente manera:

1.	CAPACITACIÓN FORMULACIÓN INDICADORES, PLANES DE MEJORA CON ENTIDADES CERTIFICADAS PRESENCIAL MINIMO 40 HORAS DIRIGIDO AL PERSONAL PROFESIONAL DE LAS ÁREAS.
2.	CURSO O DIPLOMADO EN FORMULACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES TALENTO HUMANO.
3.	DIPLOMADO VERIFICADORES DE LAS CONDICIONES PARA LA HABILITACIÓN DEL SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN EN SALUD. REFERENTES PLANEACIÓN, TALENTO HUMANO, REFERENTE DOCENCIA SERVICIO Y REFERENTE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN, PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL ÁREA DE CONTROL INTERNO.
4.	PRESUPUESTO PÚBLICO Y NORMAS NIIF Y ACTUALIZACIONES TRIBUTARIAS.
5.	CONTRATACIÓN Y SUPERVISION CONTRACTUAL.
6.	METROLOGÍA BIOMÉDICA
7.	PROGRAMA HUMANIZACIÓN.

4

**NOTA 1:** Para la ejecución de las actividades de capacitación deberá aportar cotización discriminando el valor de cada ítem según corresponda con el fin de llevar a cabo el seguimiento presupuestal del programa de capacitación.

**NOTA 2: EN EL EVENTO EN QUE EJECUTADAS LAS ANTERIORES ACTIVIDADES SE GENERE UN EXCEDENTE NO EJECUTADO SE DEBERÁ CONCERTAR OTRAS ACTIVIDADES.**

- El oferente deberá adjuntar a la oferta documento escrito en el que se comprometa a cumplir todos y cada uno de los siguientes requerimientos:
- Prestar los recursos requeridos (Económicos, Humanos y de soporte) con el fin de contribuir al desarrollo de las actividades conforme al programa de capacitación establecido conjuntamente con la Entidad, dirigida a todo el personal. En todo caso, las actividades de capacitación estarán sujeta a previa aprobación por parte de los supervisores del contrato.
- Para el desarrollo de actividades de capacitación, deberá contar con la aprobación previa de Subgerencia Administrativa y Financiera, Subgerencia de Servicios de Salud y Oficina Asesora de Desarrollo de Servicios quienes actuarán en calidad de supervisor del referido contrato.
- Presentar un informe por cada actividad desarrollada, donde se evidencie la participación del personal en misión, para ello, se deberá adjuntar registro fotográfico y planillas de asistencia respectivos.
- Desarrollar e implementar una encuesta de satisfacción, por cada actividad realizada para el personal en misión.

**OBSERVACIÓN 5.** Solicito respetuosamente no se requiera destinar en capacitación el porcentaje solicitado del 10% de la administración, teniendo en cuenta que la cantidad de trabajadores en misión establecidos para contratar dentro del pliego corresponde aproximadamente al 16% del total de los trabajadores en misión contratados por el hospital (aproximadamente 1358 trabajadores en misión según datos sacados del portal SECOP), por esta razón consideramos que el porcentaje solicitado es alto para la cantidad de trabajadores a contratar y el valor de la administración que recibiría la empresa y los diferentes gastos que demanda el contrato tales como gastos financieros, contratación de los profesionales solicitados para la ejecución del contrato, impuestos e imprevistos, o de otro lado se mantenga el 10% pero no se solicite invertir el excedente no ejecutado en otras actividades habiendo cumplido con las actividades relacionadas en este ítem.

**RESPUESTA. NO SE ACEPTA LA OBSERVACIÓN, LOS PORCENTAJES SE ESTABLECEN DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LA ENTIDAD, PARA CONTINUAR CON LAS FASES NECESARIAS HASTA OBTENER LA CERTIFICACIÓN EN HABILITACIÓN, LA ACREDITACIÓN EN SALUD Y EL RECONOCIMIENTO COMO HOSPITAL UNIVERSITARIO.**

**OBSERVACIÓN No. 6 EXÁMENES MÉDICOS Y ESQUEMA DE VACUNACIÓN**

- Garantizar la realización de todos los exámenes médicos aplicables de ingreso, periódicos si aplican, paraclínicos, post-incapacidad, por traslados de áreas o reasignación de labores; igualmente la Empresa Temporal notificara al trabajador los exámenes de egreso, sin ningún costo para el hospital.
- Todo lo anterior, conforme a lo establecido en la ley, aplicables por cargo y de acuerdo con el profesiograma entregado por la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja.
- La empresa de SERVICIOS TEMPORALES deberá generar compromiso de garantizar que el 100% de los trabajadores (costo que asumirá la temporal) cuentan con esquema de vacunación según manual de bioseguridad de la institución, así como presentar la trazabilidad de sus esquemas de vacunación:

5

VACUNA	DOSIS REQUERIDAS
<b>ANTI HEPATITIS B</b> (Aplica para personal asistencial, Biomédica, Mantenimiento, Servicios Generales, Lavandería)	<b>OPCION 1:</b> Carnet de vacunación legible con Tres dosis 0, 1, 2 <b>Y Titulación</b> mayor a 10 UI/ml que se puede realizar al mes de la última dosis  <b>OPCION 2:</b> Si no cuenta con carnet de vacunación deberá poseer Titulación mayor a 10 UI/ml o positiva
<b>TRIPLE VIRAL (PAROTIDITIS - RUBEOLA Y SARAMPION)</b> (Aplica para personal asistencial, Biomédica, Mantenimiento, Servicios Generales, Lavandería) <b>CONTRAINDICACION:</b> Embarazo, Tuberculosis, Inmunosuprimidos	Dosis única
<b>VARICELA</b> (Aplica para personal asistencial, administrativo y de apoyo)	<b>OPCION 1:</b> Carnet de vacunación legible con dos dosis intervalos de 4 semanas <b>Y Titulación</b> con cubrimiento positivo  <b>OPCION 2:</b> Si no cuenta con carnet de vacunación deberá poseer Titulación positiva

<p><b>TETANOS</b> (Aplica para personal asistencial, administrativo y de apoyo) <b>CONTRAINDICACION:</b> - AL momento de vacunarse Estar cursando un cuadro febril severo es causa de aplazamiento de la vacuna Hipersensibilidad o reacción a la misma</p>	<p>Carnet de vacunación legible con 5 dosis para las mujeres y 3 para los hombres con refuerzo a los 10 años de la última dosis</p>
<p><b>COVID 19</b> (Aplica para personal asistencial, administrativo y de apoyo)</p>	<p><b>OPCION 1:</b> Carnet de vacunación legible con las Dosis de acuerdo al biológico escogido</p> <p><b>OPCION 2:</b> Carta de desistimiento</p>
<p><b>INFLUENZA (opcional)</b> <b>CONTRAINDICACION:</b> Hipersensibilidad</p>	<p>Una al año</p>

**OBSERVACIÓN.** Solicito respetuosamente se reevalúe este ítem, toda vez que en el Plan Nacional de Vacunación delineado en el Decreto 109 de 2021 se determina de manera expresa que no se puede obligar a un trabajador a vacunarse. Además, específicamente sobre los esquemas de vacunación de COVID-19, el Ministerio del Trabajo ha emitido conceptos en lo que ha aclarado que ningún empleador o contratante puede obligar a sus trabajadores a vacunarse ni tampoco los puede discriminar por no hacerlo, ya que proceder de esta manera implicaría una violación a los derechos fundamentales de los colaboradores, dado que la vacunación es un procedimiento médico electivo cuya institución como una obligación constituiría una violación a derechos fundamentales tales como el derecho al libre desarrollo de la personalidad y el derecho a la salud, cualquier persona y, por defecto, cualquier trabajador está facultado para negarse a recibir ciertas vacunas provenientes de determinados laboratorios, si esa es su voluntad, por lo que la imposición de esta carga a la E.S.T. puede ir en contravía del libre desarrollo a la personalidad en el marco de la libre escogencia y autodeterminación, por tal razón debe ser el trabajador quien presente el carné de vacunación con los esquemas de vacunación solicitadas para las entidades prestadoras de salud.

6


**RESPUESTA: NO SE ACEPTA** ya que según lo definido en el cuadro anexo de vacunación es claro que la vacunación COVID-19 tiene dos opciones: **OPCION 1:** Carnet de vacunación legible con las Dosis de acuerdo al biológico escogido, **OPCION 2:** Carta de desistimiento

VACUNA	DOSIS REQUERIDAS
<p><b>ANTI HEPATITIS B</b>  (Aplica para personal asistencial, Biomédica, Mantenimiento, Servicios Generales, Lavandería)</p>	<p><b>OPCION 1:</b> Carnet de vacunación legible con Tres dosis 0, 1, 2 <b>Y Titulación</b> mayor a 10 UI/ml que se puede realizar al mes de la última dosis</p> <p><b>OPCION 2:</b> Si no cuenta con carnet de vacunación deberá poseer Titulación mayor a 10 UI/ml o positiva</p>
<p><b>TRIPLE VIRAL (PAROTIDITIS - RUBEOLA Y SARAMPION)</b>  (Aplica para personal asistencial, Biomédica, Mantenimiento, Servicios Generales, Lavandería)</p>	<p>Dosis única</p>

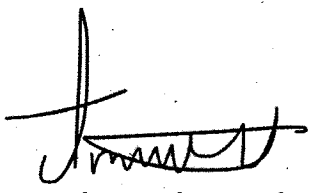
<p><b>CONTRAINDICACION:</b> Embarazo, Tuberculosis, Inmunosuprimidos</p>	
<p><b>VARICELA</b>  (Aplica para personal asistencial, administrativo y de apoyo)</p>	<p><b>OPCION 1:</b> Carnet de vacunación legible con dos dosis intervalos de 4 semanas <b>Y Titulación</b> con cubrimiento positivo <b>OPCION 2:</b> Si no cuenta con carnet de vacunación deberá poseer Titulación positiva</p>
<p><b>TETANOS</b>  (Aplica para personal asistencial, administrativo y de apoyo)</p> <p><b>CONTRAINDICACION:</b>  AL momento de vacunarse Estar cursando un cuadro febril severo es causa de aplazamiento de la vacuna Hipersensibilidad o reacción a la misma</p>	<p>Carnet de vacunación legible con 5 dosis para las mujeres y 3 para los hombres con refuerzo a los 10 años de la última dosis</p>
<p><b>COVID 19</b>  (Aplica para personal asistencial, administrativo y de apoyo)</p>	<p><b>OPCION 1:</b> Carnet de vacunación legible con las Dosis de acuerdo al biológico escogido <b>OPCION 2:</b> Carta de desistimiento</p>
<p><b>INFLUENZA (opcional)</b>  <b>CONTRAINDICACION:</b> Hipersensibilidad</p>	<p>Una al año</p>

Frente al restante de vacunas se fundamenta en lo establecido en la Guía de vacunación para adulto trabajador en Colombia específicamente para el capítulo de sector salud; adicionalmente al análisis de riesgo laboral, la exposición a agentes patógenos del perfil epidemiológico de la Institución de las vacunas es necesarias para la mitigación del riesgo biológico.

Se firma el ocho (08) de marzo del año 2024, por



**OSCAR ARGELIO CELY ÁVILA**  
Subgerente Administrativo y Financiero



**MARÍA ANGÉLICA PÁEZ PÁEZ**  
Coordinador Talento Humano

