Fecha de Solicitud			**Dependencia Solicitante:**
DIA	**MES**	**AÑO**	**Grupo de Gestión de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo**
20	06	2023	

DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD A CONTRATAR

La Procuraduría General de la Nación como órgano supremo del Ministerio Público, de conformidad con lo consagrado en el artículo 277 de la Constitución Política, cumple entre otras con las siguientes funciones: “1. Vigilar el cumplimiento de la Constitución, las leyes, las decisiones judiciales y los actos administrativos. 2. Proteger los derechos humanos y asegurar su efectividad, con el auxilio del Defensor del Pueblo. 3. Defender los intereses de la sociedad. 4. Defender los intereses colectivos, en especial el ambiente. 5. Velar por el ejercicio diligente y eficiente de las funciones administrativas. 6. Ejercer vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñen funciones públicas, inclusive las de elección popular; ejercer preferentemente el poder disciplinario; adelantar las investigaciones correspondientes, e imponer las respectivas sanciones conforme a la Ley. 7. Intervenir en los procesos y ante las autoridades judiciales o administrativas, cuando sea necesario en defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales (...)”. Conforme lo anterior y dando cumplimiento al marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia, la Procuraduría General de la Nación mediante la Resolución 310 del 1 de agosto del 2013, crea el Grupo encargado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y establece que éste tiene como función evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, y entre ellos, están contemplados los factores de riesgo psicosociales de los funcionarios de la PGN. Otras disposiciones expresan que el Grupo de Gestión de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo debe velar por la implementación y actualización de los programas y actividades de medicina preventiva y medicina del trabajo, programas que enmarcan también las acciones referentes a los entornos psicosociales y que deben propiciar condiciones en el ambiente de trabajo, que favorezcan el desarrollo de la seguridad laboral y la salud de todos sus servidores, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño. Así mismo, este grupo de gestión debe fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo de los empleados y a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social. También, deben velar porque los programas y servicios de protección y prevención para los empleados, cuando éstos sean prestados por terceras personas, sean idóneos y respondan a la calidad exigida por la Entidad. Propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional. De igual manera, están obligados a hacer seguimiento permanente y monitorear las situaciones que se presenten en materia de accidentes de trabajo y enfermedades ocasionadas por las condiciones laborales, lo cual implica, realizar acciones de prevención y control de diferentes riesgos entre ellos los

psicosociales. Adicionalmente, en virtud de lo normado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, Capítulo 6 artículo 2.2.4.6.3 que establece “la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.”, se debe velar por mejorar la calidad de vida y el ambiente laboral de los funcionarios de la Procuraduría General de la Nación, para alcanzar niveles de satisfacción, eficacia y efectividad en el desempeño laboral y prevenir alteraciones en sus condiciones de salud del servidor. De todo lo mencionado se desprende la necesidad para entidad de caracterizar y evaluar las diferentes condiciones y factores de riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral e individual, así como la distribución de los niveles de estrés en esta población, determinando estadísticamente, cómo estos están presentes en la entidad; tanto en el Nivel central, en el Regional y en el Provincial. Las actividades y procedimientos antes mencionados se deben realizar bajo la responsabilidad y criterios de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional, fijados en la Resolución 2646 de 2008. Derivado de ello, mediante Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo, se adoptó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos. Dicha Batería se compone de los instrumentos que a continuación relacionaremos, los cuales fueron diseñados y probados estadísticamente para ser aplicados a la población colombiana, afilada al Sistema General de Riesgos Profesionales: • Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010). Este conjunto de instrumentos, válidos y confiables, le permiten a los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas, identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios, así como también, coadyuvan a cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control; permitiendo determinar el grado de riesgo. Ahora bien, en vía de lo inicialmente mencionado dentro de la presente descripción, como quiera que la PGN tiene un Grupo de Trabajo (compuesto por diferentes profesionales) encargado de controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, se ha evidenciado la necesidad de contratar (mandado incluso por la misma Resolución 2764 de 2022) la

aplicación de los siguientes instrumentos1 : • Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés. 2 De esta manera, con los resultados que se obtengan de la aplicación de ellos, la PGN a través de sus profesionales formulará un plan de intervención y control que permita la puesta en marcha de acciones de promoción, prevención, intervención, control y monitoreo permanente frente a los riesgos psicosociales identificados, así como de sus efectos en la salud de los trabajadores; lo que en últimas redundaría, en mejores condiciones tanto de salud, como de trabajo para la población trabajadora de la entidad, que trae, entre otros beneficios: A) Mejorar el bienestar físico y emocional. B) Reducir el ausentismo y las incapacidades temporales por enfermedad psicosocial. C) Reducir la incidencia de la enfermedad psicosocial asociada al trabajo. D) Aumentar la productividad. E) Crear entornos laborales saludables. F) Mejorar el clima organizacional. G) Mejorar la capacidad de concentración y de reacción. H) Disminuir los accidentes de trabajo agravados por el estrés. I) Crear sentido de pertenencia y compromiso con la Entidad. Los resultados de la aplicación de instrumentos, igualmente brindará una sólida base, que permita un abordaje psicosocial integral frente de las condiciones laborales y específicamente frente a los factores psicosociales tanto de riesgo como protectores, en la Entidad.

PLAZO ESTIMADO DE EJECUCIÓN

120 días Calendario sin que supere el 10 de noviembre de 2023

PRESUPUESTO ESTIMADO

$177’519.440

RESPONSABLES EQUIPO TÉCNICO

María Alejandra Plazas Rosero
Nelson Humberto Romero Jaramillo

MÓNICA MARÍA ESCOBAR GUERRERO
Coordinadora Grupo de Gestión de Bienestar y
Seguridad y Salud en el Trabajo

Nota: Adjuntar certificado de existencia en el PAA de la PGN.