

## RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

### ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS QUE PERMITAN MEJORAR EL ÍNDICE DE ASISTENCIA POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS DEL NIVEL CENTRAL DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN, PARA ASISTIR A LAS ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN PROGRAMADAS POR EL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR Y SALUD OCUPACIONAL

*CAMACHO, Carlos Julio; GIRÓN, Fernando\*\**

#### **PALABRAS CLAVE**

Promoción y Prevención en Riesgos Laborales; Enfermedad Laboral; Enfermedad Común; Motivación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **DESCRIPCIÓN**

La investigación tuvo como objetivo identificar en un principio, las razones por las cuales los Funcionarios de la Fiscalía General de la Nación no participan en las estrategias de prevención de enfermedades laborales y enfermedad común que adelanta el Departamento de Bienestar de la Entidad, esto con el fin de una vez identificadas estas razones, determinar como resultado de la investigación, ¿Cuáles serían las estrategias administrativas que permitirían maximizar la asistencia por parte de los funcionarios del Nivel Central de la Fiscalía General de la Nación, a las actividades de prevención programadas por el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional?

#### **FUENTES**

Como principal fuente de investigación que se usó para la investigación fue el PTA (Plan de Trabajo Anual), el cual es la herramienta administrativa que usa el Departamento de Bienestar de la Fiscalía General de la Nación para hacerle seguimiento y control a las diferentes actividades programadas, las cuales están enfocadas a minimizar los posibles riesgos de enfermedad común y laboral a las que están expuestos los funcionarios de la Entidad.,

#### **CONTENIDO**

La promoción y prevención en Riesgos Laborales y Salud Ocupacional, es la herramienta administrativa que posee la Fiscalía General de la Nación, que le permite establecer las actividades de promoción y prevención enfocadas a mejorar las condiciones de trabajo y

salud de sus funcionarios, resguardándolos contra los posibles riesgos ocasionados como resultados de sus actividades, las cuales pueden afectar su condición física y mental, adicional, busca fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes y enfermedades laborales y el control de los agentes internos y externos que las pueda provocar.

Por lo anterior, la Entidad desarrolla un Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PTA – SST), el cual está enfocado a gestionar actividades correspondientes a buscar la sensibilización y capacitación a los funcionarios que ejercen sus labores en el Nivel Central, este plan tiene tres ejes temáticos, i) Prevención de accidentalidad, ii) prevención de enfermedad laboral y iii) Aspectos transversales del sistema.

Ahora bien, como resultado de los indicadores de gestión desarrollados para hacerle seguimiento a las diferentes actividades gestionadas por el PTA (Plan de Trabajo Anual), se logró evidenciar, que la asistencia de los funcionarios a estas actividades a la fecha reporta un promedio ponderado del 75% para el 2016, que en proporción a la totalidad de colaboradores adscritos al Nivel Central es alta, también lo es que el resultado final de estas capacitaciones, no están siendo coherentes con la asistencia manifestada en los resultados de los indicadores, toda vez que se están registrando un promedio mensual de 36 accidentes laborales, 280 reportes mensuales de enfermedad común y 53 reportes mensuales de enfermedades laborales.

Es decir, que el resultado de estos reportes mensuales, se traduce en inasistencias laborales por parte de los funcionarios inmersos en estas situaciones médicas y de salud, lo que representa a la Fiscalía General de la Nación, un total de 12.263 días de ausencias por incapacidad laboral

y común, que traducidos a años equivaldría a 33 años.

No obstante, como resultado de la ejecución de las diferentes actividades relacionadas en el Plan Anual de Trabajo PAT, medido a través de los indicadores de gestión, se evidencio que a pesar de que la Entidad aúna esfuerzos para impulsar la gestión de bienestar y salud en el trabajo para los funcionarios, las ausencias por incapacidad laboral y enfermedad común son de las principales causas de inasistencia laboral, trayendo consigo problemas relacionados a la ejecución de la misión de la entidad tales como:

- Retraso en el proceso de análisis criminal por la ausencia de funcionarios.
- Altos costos administrativos.
- Aminoración a la producción y deficiencia en el servicio al público.
- Conflictos internos por sustituir el cargo faltante.
- Desmotivación.

Por lo tanto, se hace necesario una intervención temprana que permita desarrollar una estrategia administrativa enfocada a subsanar la inasistencia por parte de los funcionarios del Nivel Central de la Fiscalía General de la Nación a las actividades programadas por el PAT, y así dar respuesta a la pregunta problema: ¿Cuáles serían las estrategias administrativas que permitirían maximizar la asistencia por parte de los funcionarios del Nivel Central de la Fiscalía General de la Nación, a las actividades de prevención programadas por el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional?

## **METODOLOGÍA**

El diseño metodológico que se usó para el desarrollo de la presente investigación fue un estudio Cualitativo de tipo exploratorio, en el que se buscó describir cuales son las causas que generan el ausentismo en el personal de funcionarios adscritos al Nivel Central de la Fiscalía General de la Nación a las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para cumplir con los objetivos señalados, se dividió la investigación en tres fases:

1. Primera fase: Se realizó el levantamiento de un diagnóstico, el cual

permitió definir la situación actual de la problemática planteada.

2. Segunda Fase: Se realizó el trabajo de campo a través de la realización de una encuesta a la cual se le aplicó a 100 personas y una entrevista que se le aplicó a la Jefatura del Departamento de Bienestar.
3. Tercera fase: Se realiza un análisis de los resultados emitidos en la aplicación de las herramientas de investigación, con el fin de buscar dar respuesta a la pregunta problema establecido en la presente investigación.

## **CONCLUSIONES**

Como conclusión de la investigación y dando respuesta a la pregunta problema, se establecieron 4 estrategias administrativas, las cuales están enfocadas a maximizar la asistencia de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación a los eventos de prevención programadas por el departamento de bienestar y salud ocupacional.

1. Reforzar las capacitaciones en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
2. Curso virtual sobre SG- SST dirigido a Jefes de Departamento, Coordinadores y Supervisores de las diferentes áreas del proceso administrativo del Nivel Central.
3. Desarrollar un plan de incentivos para los funcionarios del área administrativa del Nivel Central, para que asistan a las capacitaciones de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo programados por el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional.
4. Desarrollar una estrategia FIELD MARKETING.

## **ANEXOS**

La investigación incluye 3 anexos: el primero, el organigrama de la Fiscalía General de la Nación; el segundo, el formato de la encuesta, y el tercero el formato de la entrevista.

**ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS QUE PERMITAN MEJORAR EL  
ÍNDICE DE ASISTENCIA POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS DEL  
NIVEL CENTRAL DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN, PARA  
ASISTIR A LAS ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN PROGRAMADAS POR EL  
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR Y SALUD OCUPACIONAL**

hola Dayan buenos días, te escribo para la inscripción de Halloween. el nombre de mi hijo es Juan José Gutiérrez Roa, 6 años. GRACIAS

**CAMACHO OSTOS CARLOS JULIO, GIRÓN VEGA FERNANDO**

**AUTORES**

**CORPORACION UNIVERSITARIA - UNITEC**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO**

**HUMANO Y RIESGOS OCUPACIONALES**

**BOGOTÁ, D.C. 2018**

**ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS QUE PERMITAN MEJORAR EL  
ÍNDICE DE ASISTENCIA POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS DEL  
NIVEL CENTRAL DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN, PARA  
ASISTIR A LAS ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN PROGRAMADAS POR EL  
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR Y SALUD OCUPACIONAL**

**DR. SALAZAR JAIR ANTONIO**

**DIRECTOR**

**CORPORACION UNIVERSITARIA - UNITEC**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO**

**HUMANO Y RIESGOS OCUPACIONALES**

**BOGOTÁ, D.C. 2018**

**TABLA DE CONTENIDO**

1.	Introducción .....	10
2.	Marco de referencia.....	14
2.1.	Marco Conceptual.....	14
2.2.	Marco Institucional.....	18
2.3	Contextualización de la Fiscalía General de la Nación.....	19
2.4	PTA-SST (Plan De Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo) Año 2017. 23	
3	Metodología .....	26
3.1	Primera fase .....	26
3.2	Segunda Fase .....	26
3.3	Tercera Fase.....	29
4	Análisis de resultados.....	30
5	Conclusiones .....	39
6	Referencias Bibliográficas .....	42

### Índice de Ecuaciones

Ecuación 1. Formula usada para el cálculo del tamaño de la muestra para datos globales .....	27
---	----

### Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Organigrama Fiscalía General de la Nación.....	44
---	----

### Índice de Tablas

Tabla 1: Variables de investigación .....	28
---	----

### Índice de Gráficas

<i>Gráfica 1.</i> ¿Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de la Fiscalía General de la Nación? .....	30
<i>Gráfica 2</i> ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse? .....	31
<i>Gráfica 3</i> ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse? .....	31
<i>Gráfica 4</i> ¿Cuál de estos programas de salud ocupacional de la Fiscalía General de la Nación usted conoce? .....	32
<i>Gráfica 5.</i> ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar? .....	32
<i>Gráfica 6.</i> ¿Ha sido usted citado por el departamento de bienestar a actividades relacionadas a la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo? .....	33
<i>Gráfica 7.</i> En caso afirmativo ¿A dejado de asistir a esta citación? .....	34
<i>Gráfica 8.</i> En caso afirmativo ¿Qué motivos hacen que no haya asistido a algún programa de prevención de enfermedades profesionales y de salud en el trabajo? .....	34
<i>Gráfica 9.</i> ¿Sabe usted que es una enfermedad profesional? .....	35

*Gráfica 10.* Uso de protección personal para la ejecución de funciones..... 36

*Gráfica 11.* Razones negativas del uso de protección personal para la ejecución de funciones..... 36

*Gráfica 12.* Capacitación en prevención de enfermedades profesionales y salud en el trabajo. .... 37

*Gráfica 13.* Recomendación de actividades. Fuente: Elaboración Propia ..... 37

## **Sinopsis**

La Fiscalía General de la Nación, es una entidad del estado adscrita a la Rama Judicial y su principal función es la acusación, investigación y seguimiento a los casos punibles ejecutados por la sociedad civil.

Ahora bien, como resultado de un diagnóstico relacionado al incremento de las incapacidades laborales resultantes de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo por parte de los funcionarios del Nivel Central, dato suministrado por el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional, se evidencio que se están registrando un promedio mensual de 36 accidentes laborales, 280 reportes mensuales de enfermedad común y 53 reportes mensuales de enfermedades laborales.

Por lo expuesto y como eje principal de este trabajo de investigación, se plantea la pregunta **¿Cuáles serían las estrategias administrativas que permitirían maximizar la asistencia por parte de los funcionarios del Nivel Central de la Fiscalía General de la Nación, a las actividades de prevención programadas por el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional?,**

## ***Synopsis***

*The Fiscalía General de la Nación, is a state entity attached to the Judicial Branch and its main function is the prosecution, investigation and monitoring of punishable cases executed by civil society.*

*However, as a result of a diagnosis related to the increase in work incapacities resulting from occupational diseases and accidents at work by Central Level officials, data provided by the Department of Welfare and Occupational Health, it was evidenced that they are registering an monthly average of 36 work accidents, 280 monthly reports of common illness and 53 monthly reports of occupational diseases.*

*Once these results were obtained and analyzed, the problem question was answered by means of administrative and logistical proposals, which are included in the research work in its conclusions.*

## 1. Introducción

La promoción y prevención en Riesgos Laborales y Salud Ocupacional, es la herramienta administrativa que posee la Fiscalía General de la Nación, que le permite establecer las actividades de promoción y prevención enfocadas a mejorar las condiciones de trabajo y salud de sus funcionarios, resguardándolos contra los posibles riesgos ocasionados como resultado de sus actividades, las cuales pueden afectar su condición física y mental, adicional, busca fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes y enfermedades laborales y el control de los agentes internos y externos que las pueda provocar.

Por lo anterior, la Entidad desarrolla un *Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo* (PTA – SST), el cual está enfocado a gestionar actividades correspondientes a buscar la sensibilización y capacitación a los funcionarios que ejercen sus labores en el Nivel Central, este plan tiene tres ejes temáticos, i) Prevención de accidentalidad, ii) prevención de enfermedad laboral y iii) Aspectos transversales del sistema.

Ahora bien, como resultado de los indicadores de gestión desarrollados para hacerle seguimiento a las diferentes actividades gestionadas por el PTA (Plan de Trabajo Anual), se logró evidenciar, que la asistencia de los funcionarios a estas actividades a la fecha reporta un promedio ponderado del 75% para el 2016, que en proporción a la totalidad de colaboradores adscritos al Nivel Central es alta, también lo es que el resultado final de estas capacitaciones, no están siendo coherentes con la asistencia manifestada en los resultados de los indicadores, toda vez que se están registrando un promedio mensual de 36 accidentes laborales, 280 reportes mensuales de enfermedad común y 53 reportes mensuales de enfermedades laborales.

Es decir, que el resultado de estos reportes mensuales, se traduce en inasistencias laborales por parte de los funcionarios inmersos en estas situaciones médicas y de salud, lo que representa a la Fiscalía General de la Nación, un total de 12.263 días de ausencias por incapacidad laboral y común, que traducidos a años equivaldría a 33 años.

Por lo expuesto, se define la importancia del recurso humano en la Entidad, como el marco que permite determinar las diferentes estrategias enfocadas a minimizar el riesgo que gira entorno de las personas, es por esto, que el programa de Salud Ocupacional, desarrollado por cualquier empresa, debe estar enfocado en la planeación y ejecución de medidas relacionadas con la seguridad industrial, medicina laboral, ambiente laboral y seguridad e higiene industrial, con el fin de mantener, prevenir y mejorar la salud de los trabajadores.

Visto que, la Fiscalía General de la Nación en el desarrollo de su misión, ejerce la acción penal y de extinción de dominio en el marco del derecho constitucional al debido proceso a través de los funcionarios del área misional de la Entidad, haciendo referencia a la policía judicial y fiscales de las unidades de fiscalías, adicional, desarrolla procesos de análisis, investigación y juzgamiento de los diferentes delitos de conocimiento por parte de la Entidad.

Así las cosas y por el alto grado de riesgo en los que se ven inmersos los funcionarios del Nivel Central en el desarrollo de estas actividades, el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional del Nivel Central, en busca de minimizar los riesgos de enfermedad y accidente laboral, ejecuta el PTA, enfocado a gestionar diferentes actividades y capacitaciones dirigidas a los funcionarios del Nivel Central de la Entidad.

No obstante, como resultado de la ejecución de las diferentes actividades relacionadas en el Plan Anual de Trabajo PAT, medido a través de los indicadores de gestión, se evidenció que a pesar de que la Entidad aún hace esfuerzos para impulsar la gestión de bienestar y salud en el trabajo para los funcionarios, las ausencias por incapacidad laboral y enfermedad común son de las principales causas de inasistencia laboral, trayendo consigo problemas relacionados a la ejecución de la misión de la entidad tales como:

- Retraso en el proceso de análisis criminal por la ausencia de funcionarios.
- Altos costos administrativos.
- Aminoración a la producción y deficiencia en el servicio al público.
- Conflictos internos por sustituir el cargo faltante.
- Desmotivación.

Por lo tanto, se hace necesario una intervención temprana que permita desarrollar una estrategia administrativa enfocada a subsanar la inasistencia por parte de los funcionarios del Nivel Central de la Fiscalía General de la Nación a las actividades programadas por el PAT, las cuales darán como resultado la disminución de las enfermedades y accidentes laborales y a su vez disminuir la inasistencia a la jornada laboral.

Para concluir y con el fin de buscar alternativas administrativas y de comunicación que permitan optimizar los resultados emanados del seguimiento al PAT, es importante desarrollar un proceso de investigación que nos permita contestar **¿Cuáles serían las estrategias administrativas que permitirían maximizar la asistencia por parte de los funcionarios del Nivel Central de la Fiscalía General de**

**la Nación, a las actividades de prevención programadas por el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional?**

Plantear las estrategias administrativas que permitan mejorar el índice de asistencia por parte de los funcionarios del Nivel Central de la Fiscalía General de la Nación, para asistir a las actividades de prevención programadas por el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional.

Identificar a través de la investigación las posibles causas de la inasistencia de los funcionarios del Nivel Central de la Fiscalía General de la Nación, a las actividades de prevención programadas por el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional.

Establecer las consecuencias que dan como resultado la inasistencia por parte de los funcionarios del Nivel Central de la Fiscalía General de la Nación, a las actividades de prevención programadas por el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional.

Analizar la información identificada que permitió establecer las causas de la inasistencia de los funcionarios del Nivel Central de la Fiscalía General de la Nación, a las actividades de prevención programadas por el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional.

## **2. Marco de referencia**

En relación a los diferentes aspectos legales, técnicos, científicos y procedimentales y con el fin de enmarcar una recopilación breve y concisa de conceptos, teorías reglamentarias aplicables que se van a relacionar directamente con el presente trabajo de investigación, a continuación se define el marco de referencia así:

### **2.1. Marco Conceptual**

La Fiscalía General de la Nación, desarrolla actividades operativas de alto riesgo para los funcionarios que laboran en el área misional de la Entidad, estas son las Unidades de Fiscalías y su Policía Judicial (Cuerpo Técnico de Investigación), los cuales permanentemente se encuentran expuestos a un accidente de trabajo; en la ley 1562 de 2012 define a los accidentes de trabajo “como sucesos repentinos que sobrevienen por causa u ocasión del mismo” (artículo 3), el cual puede producir en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica que puede ocasionar la invalidez o la muerte.

Ahora bien, la Entidad en su afán de minimizar los posibles riesgos laborales que puedan afectar a sus funcionarios, con especial atención a los que ejercen sus actividades en procesos de juzgamiento, haciendo referencia a Fiscales y los procesos de investigación adscritos a la Policía Judicial, “desarrolla capacitaciones empresariales, enfocada a que el capacitado desarrolle apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen” (Jaureguiberry, 2007a, p 1), “por lo tanto, estas capacitaciones se convierten en una herramienta que posibilita el aprendizaje y esto

contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo”

(Jaureguiberry, 2007b, p 1).

Sin embargo, a pesar que la Dirección de Talento Humano, a través de su Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional, desarrolla planes anuales de capacitación a estos funcionarios, los índices de asistencia por parte de estos son bajos, como lo demuestra la justificación del presente trabajo, por lo tanto, “la probabilidad de que el ausentismo laboral, haciendo referencia a la no asistencia al trabajo por parte de un empleado a causa de diferentes factores, entre ellos una enfermedad, la cual se encuentra incluida dentro de las prestaciones de la seguridad social” (Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2008, p 140) y justifican el ausentismo del capacitado, es que se incrementa.

Lo anterior se podría dar debido a que los funcionarios no están recibiendo la información correspondiente a la prevención, que de acuerdo a la definición determinada por la Real Academia Española (2017) es la preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo al ejecutar algo, la cual permitiría evitar un peligro definido por OHSAS (2007a) “como un acto con potencial de daños en términos de enfermedad o lesiones a personas” (p. 13), un riesgo OHSAS (2007b) “como la combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa” (p. 15) o un acto inseguro definido por la NTC3701 (Citado por Positiva, 2017) como:

Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo, estos derivados de una condición insegura definida por la NTC3701 como una situación que se presenta en el lugar de trabajo y

que se caracteriza por la presencia de riesgos o aspectos ambientales no controlados que pueden generar accidentes de trabajo, enfermedades profesionales (p. 2).

Adicional a lo anterior, preocupa el hecho, de que los servidores que faltan a las capacitaciones desarrolladas por la Entidad, con el único objetivo de minimizar los riesgos de peligro y enfermedades laborales, estén expuestos a sufrir lesiones graves que conlleven a un proceso de incapacidad o peor aún indemnización o posible muerte a causa de una enfermedad laboral, teniendo en cuenta, que enfermedad laboral, está definida en la Ley 1562 de 2012, como la “contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (Artículo 4), del mismo modo, el Gobierno Nacional, “determinará en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que la enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las formas legales vigentes” (Artículo 4).

Por lo expuesto, es importante tener presente, que la salud ocupacional que es una “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” (Ley 1562 de 2012, Artículo 1), sea una de uno de los principales pilares que se deben tratar con mayor relevancia en el Programa de Salud Ocupacional definido por la ley 1562 de 2012 como:

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la

evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

(Artículo 1)

Por lo tanto, es relevante que la Entidad en busca de mejorar de las condiciones de salud de sus trabajadores, desarrolle estrategias administrativas, logísticas y operativas que permitan encaminar los esfuerzos para evitar el ausentismo laboral.

Por otra parte, la Política de Prevención la cual “consiste en una declaración de principios y compromisos que promuevan a mejorar continuamente las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa, como elemento de calidad” (Prevengo, SF), hace parte de las políticas establecidas por la Entidad que debe de manera oportuna y permanente a través de la Subdirección del Talento Humano, ejecutar y socializar, razón por la cual, esta Subdirección desarrolla permanentemente estrategias de comunicación, no solo a través de capacitación, también a través de correos electrónicos dirigidos a todos los funcionarios a Nivel Nacional, mediante los cuales se advierte sobre los riesgos físicos y psicosociales a los cuales están expuestas las personas que laboran en los diferentes departamentos.

Así mismo, dentro de este proceso de investigación y análisis de los resultados obtenidos a través de las herramientas de estudio que usaremos, no podemos dejar a un lado el concepto de motivación, que según diferentes autores y una vez realizada una lectura de sus definiciones respecto al concepto, se pudo concluir que la motivación, es el impulso que conlleva a una acción para el cumplimiento de un objetivo, esto es la energía física y mental que se requiere para cumplir una meta, sin esta motivación, no es posible alcanzar nuestros deseos, como lo contempla Abraham Maslow, en su teoría

de la “*Pirámide de Maslow*”, que enfoca a la motivación como esa fuerza que impulsa a la satisfacción de las necesidades básicas que requiere cumplir los seres humano, esto es que si se tiene hambre, se requiere de una motivación que permita subsanar esta necesidad, así mismo, queremos a través de esta investigación, lograr identificar esa motivación que se requiere, si es el caso, para el cumplimiento de los funcionarios de la Entidad a las citaciones para capacitaciones en salud y bienestar en el trabajo.

Así las cosas, la Fiscalía General de la Nación, en cumplimiento al Decreto 1477 de 5 de agosto de 2014, hace parte del Sistema General de riesgos laborales, que:

Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirse en ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.(Ley 1562 de 2012, artículo 1)

Para concluir este marco conceptual, es preciso decir, que cada uno de los conceptos relacionados en estos párrafos, serán una herramienta de conocimiento, que permitirán desarrollar las diferentes actividades de investigación y análisis que conllevaran a la respuesta a la pregunta problema.

## **2.2. Marco Institucional**

El conocimiento del perfil operacional de la Fiscalía, esto es su Direccionamiento Estratégico, sus valores corporativos y sobre todo, los procesos administrativos, operativos y logísticos relacionados con el cumplimiento del desarrollo de la Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo, nos permite dar un alcance a cada una de las diferentes herramientas de investigación y análisis que se desarrollaran, enfocadas cada una de ellas a buscar la respuesta a la pregunta problema,

por lo que a continuación, se hace una relación de las que consideramos para el desarrollo de esta investigación, los datos más relevantes de la Fiscalía General de la Nación.

### **2.3 Contextualización de la Fiscalía General de la Nación.**

Para el desarrollo de la presente investigación, es necesario e importante conocer el contexto de la Fiscalía General de la Nación, toda vez que esta es una entidad del estado, que opera bajo el cumplimiento estricto de lo ordenado por la Constitución Política, razón por la cual, antes de dar cualquier paso para la creación de una propuesta, se debe tener presente su estructura administrativa y misional, los cuales ejecutan sus funciones basados en los procesos establecido en el Sistema de Gestión Integral, por lo anterior, a continuación se hace una descripción de las funciones, actividades, valores corporativos y funcionalidad de la Entidad.

La Fiscalía General de la Nación, nació en 1991 con la promulgación de la nueva Constitución Política y empezó a operar el 1 de julio de 1992, es una entidad de la rama judicial del poder público con plena autonomía administrativa y presupuestal, cuya función está orientada a brindar a los ciudadanos una cumplida y eficaz administración de justicia,

En efecto, su misión está enfocada así:

Ejerce la acción penal y de extinción de dominio en el marco del derecho constitucional al debido proceso; participa en el diseño y la ejecución de la política criminal del Estado; garantiza el acceso efectivo a la justicia, la verdad y la reparación de las víctimas de los delitos; y genera confianza en la ciudadanía (Fiscalía General de la Nación, 2017, Misión)

Y su visión dirigida a:

En 2020, la Fiscalía General de la Nación será reconocida por su modelo de gerencia pública, su transparencia y su apoyo decidido a la paz. Habrá reducido significativamente la impunidad mediante el combate y desmantelamiento de las organizaciones criminales, la lucha contra la corrupción y sus aportes a la seguridad ciudadana, apoyada en tecnologías de punta y un talento humano al servicio de la gente. (Fiscalía General de la Nación, 2017, Visión)

Visto que, para el cumplimiento del Direccionamiento Estratégico, le corresponde a la Fiscalía General de la Nación, de oficio o mediante denuncia o querrela, investigar los delitos y acusar a los presuntos infractores ante los juzgados y tribunales competentes. Se exceptúan los delitos cometidos por miembros de la Fuerza Pública en servicio activo y en relación con el mismo servicio. Para tal efecto la Fiscalía General de la Nación deberá:

1. Asegurar la comparecencia de los presuntos infractores de la ley penal, adoptando las medidas de aseguramiento. Además, y si fuere del caso, tomar las medidas necesarias para hacer efectivos el restablecimiento del derecho y la indemnización de los perjuicios ocasionados por el delito.
2. Calificar y declarar precluidas las investigaciones realizadas.
3. Dirigir y coordinar las funciones de policía judicial que en forma permanente cumplen la Policía Nacional y los demás organismos que señale la ley.
4. Velar por la protección de las víctimas, testigos e intervinientes en el proceso.
5. Cumplir las demás funciones que establezca la ley.

Para el desarrollo las anteriores funciones impuestas por Ley a la Entidad, El Fiscal General de la Nación y sus delegados tienen competencia en todo el territorio nacional, por lo anterior, las funciones se divide en 35 Direcciones Seccionales operativas y administrativas, cada una de ellas representada por un Director Seccional, el cual tiene dentro de su equipo de trabajo un representante seccional del área de Fiscalías, Policía Judicial y 8 Subdirecciones regionales que complementan desde el punto de vista administrativo las funciones de la Entidad en las diferentes regiones del país, adicional, la Fiscalía General de la Nación está obligada a investigar tanto lo favorable como lo desfavorable al imputado, y a respetar sus derechos fundamentales y las garantías procesales que le asisten.

La Fiscalía, por ser administradora de justicia y sobre ella recae la responsabilidad de investigar y juzgar a ciudadanos que pueden ser presuntos culpables de diferentes delitos, y con el fin de buscar la transparencia y en cumplimiento a la política criminal de cero corrupción, todos sus funcionarios deben actuar y ejecutar sus funciones basados en los siguientes principios y valores:

**Transparencia.** Actuamos rectamente cumpliendo nuestro deber, de acuerdo con la Constitución y la ley, especialmente en lo referente al respeto por los recursos públicos, la transparencia en nuestras actuaciones y la rendición de cuentas de nuestro desempeño.

**Servicio.** Asumimos nuestra responsabilidad de garantizar el derecho de acceso a la justicia de los usuarios de la entidad, así como de las víctimas del delito. Nuestras actitudes se orientan a brindarles una atención respetuosa, digna, amable y tolerante.

Realizamos los ajustes necesarios para garantizar el acceso a la justicia de todos los usuarios.

**Imparcialidad.** Actuamos con objetividad y equidad, sin prejuicios ni discriminaciones.

**Diligencia.** Realizamos todas las actividades con calidad y de manera oportuna y eficiente.

**Trabajo en equipo.** Demostramos articulación, coordinación y colaboración con otros servidores y entidades. Nuestras acciones aportan valor y se dirigen al cumplimiento de metas y objetivos compartidos.

**Adaptación al cambio.** Tenemos la capacidad de ajustar nuestros comportamientos, hábitos y metodologías de trabajo a los cambios internos y demandas externas a la institución.

En la actualidad, el Fiscal General de la Nación es el Doctor. Néstor Humberto Martínez Neira, quien tiene la responsabilidad desde el punto de vista operativo, misional y administrativo, la Dirección Ejecutiva, la Fiscalía Delegada Ante la Corte Suprema de Justicia y la Vice fiscalía, quien a su vez tiene bajo su dirección, las direcciones Nacionales de la Delegada Contra la Criminalidad Organizada, Delegada para las Finanzas Criminales y Delegada para Seguridad Ciudadana.

Por tanto, se presenta el organigrama de la Fiscalía General de la Nación, el cual es el resultado de la reestructuración administrativa y misional que tuvo la Entidad, a causa del Decreto 898 del 29 de mayo del 2017. (Ver Anexo 1)

#### **2.4 PTA-SST (Plan De Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo) Año 2017.**

El Plan de Trabajo Anual, es una herramienta administrativa representada en un cuadro de Excel, la cual permite definir unas metas enfocadas a minimizar los posibles riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los funcionarios de la Entidad.

En esta matriz, se definen entre otras las siguientes actividades:

1. *Acciones:* son las acciones encaminadas al cumplimiento del Programa de Salud Ocupacional.
2. *Documentos técnicos de referencia:* son los diferentes soportes documentales que permiten desarrollar las acciones, que pueden ser guías, procedimientos, manuales entre otros.
3. *Descripción de la actividad:* Son las acciones enfocadas al cumplimiento de las metas
4. *Entregable:* Son los documentos que dieron como resultado del desarrollo de la descripción de la actividad.
5. *Cronograma:* Son las fechas en las cuales se ejecutaran las actividades.
6. *Meta:* Es la cantidad de personal al cual se quiere llegar con las actividades.
7. *Métodos de evaluación:* Son los indicadores que permiten identificar de manera porcentual el cumplimiento de las actividades, dentro de los cuales se encuentran los indicadores de Indicadores de Resultado, Indicadores de Mejoramiento e Indicadores Dinámicos, los cuales están contemplados dentro del Sistema de Gestión Integra.

Este Informe de Ejecución de PTA. Bienestar. Código FGN12.2.2-F-04.

Versión 3, como herramienta administrativa, nos permitirá evidenciar el avance de las diferentes actividades que se han ejecutado, para lo cual es relevante para el desarrollo de esta investigación.

### **2.5 Indicadores de Gestión de SST (Seguridad y Salud en el Trabajo).**

Los indicadores a continuación relacionados, son los que permiten al Departamento de Salud y Seguridad en el trabajo, realizar las respectivas mediciones sobre la ejecución de cada una de las actividades desarrolladas para el seguimiento y control de las capacitaciones que se programan, las cuales tienen como fin, la de prevenir riesgos laborales que puedan afectar la salud de los funcionarios.

El Indicador de Resultado, está diseñado con el fin de determinar porcentualmente, las siguientes actividades:

1. Asistencia a capacitaciones: Permite medir la cantidad de personas que fueron citadas a las capacitaciones y que cumplieron con su asistencia.
2. Efectividad en la ejecución: Este indicador está relacionado con el índice de accidentalidad reportada por las diferentes áreas contra la cantidad de funcionarios capacitados.

Así mismo, los Indicadores de Mejoramiento, están relacionados con las actividades enfocadas a dar cumplimiento a los hallazgos de las auditorias y que están adjuntos al Plan de Mejoramiento que da como resultado del cierre de las auditorias que pueden ser de control interno o de la Contraloría General de la República.

Ahora bien, estos indicadores son una herramienta fundamental para el desarrollo de las actividades que nos permitirán dar respuesta a la pregunta problema, ya que son el punto de partida de nuestro proceso de investigación, porque permiten, no solo darle peso a la pregunta problema, también facilitaran la creación de unos nuevos indicadores que están enfocados a los resultados de esta investigación.

### **3 Metodología**

El diseño metodológico que se usó para el desarrollo de la presente investigación fue un estudio Cualitativo de tipo exploratorio, en el que se buscó describir cuales son las causas que generan el ausentismo en el personal de funcionarios adscritos al Nivel Central de la Fiscalía General de la Nación a las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para cumplir con los objetivos señalados, se dividió la investigación en tres fases:

#### **3.1 Primera fase**

Se realizó el levantamiento de los antecedentes de los absentismos por parte del grupo de empleados objeto de investigación a las actividades gestionadas por el PTA. Para este fin se analizó los índices de accidentalidad y se creó una encuesta para una muestra representativa de funcionarios que hayan presentado accidentalidad durante la anualidad 2016, con la que se buscó obtener los motivos de la accidentalidad y relacionarlos con posibles absentismos a las actividades de prevención programadas por el Departamento de Salud y Seguridad en el trabajo

#### **3.2 Segunda Fase**

Se efectuó el trabajo de campo. Para recoger y registrar la información de tipo cualitativo se usaron las siguientes herramientas de investigación:

- Instrumento 1 Encuesta: (ANEXO 2) .Esta herramienta de investigación que consta de 19 preguntas, cada una de ellas diseñada para lograr identificar por medio de sus respuestas el problema de investigación, se le

aplico a un total de 101 funcionarios de 320 lo que representa un 33%.

(entrevistas en profundidad, entrevistas en grupo) y la revisión y análisis de documentos de diverso tipo como indicadores e informes.

- Formula usada para el cálculo del tamaño de la muestra para datos globales:

Dada por la siguiente fórmula:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

*Ecuación 1. Formula usada para el cálculo del tamaño de la muestra para datos globales Fuente: Feedback Networks Technologies, Calcular la muestra correcta. (Ilustración 1)*

Dónde:

**N:** es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

**k:** es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos.

**p:** es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio.

**q:** es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p.

**n:** es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

Cantidad de personas representativas para la encuesta: 100

- **Ficha Técnica Encuesta** (Anexo 2)

**Nombre de la encuesta:** Participación en las actividades programas de salud ocupacional organizada en la Fiscalía General de la Nación.

**Encuestadores:** Fernando Girón Vega y Carlos Julio Camacho O.

**Elaborada para:** Modulo de Formación Investigativa II.

**Fecha de recolección de la información de campo:** del 02 al 09 de abril de 2018.

**Ciudades donde se realizó:** Bogotá.

**Tamaño de la muestra:** 101 de funcionarios adscritos al Nivel Central de la Fiscalía de la Nación.

**Numero de preguntas:** 19

**Técnica de recolección:** Cuestionario estructurado vías correo electrónico.

**Fecha del reporte:** 20 abril 2018

- Instrumento 2 Entrevista: (Anexo 3) Este instrumento fue aplicado a la Jefatura del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional y lo que buscó, fue identificar las acciones adelantadas por parte de este departamento con respecto al incremento de la inasistencia de los funcionarios del Nivel Central a las diferentes actividades de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales programadas.
- Variables de la investigación :

*Tabla 1: Variables de investigación*

ITEM	CAUSA	EFECTO	VARIABLES	FUENTE	INSTRUMENTO	INDICADOR
1	Como resultado del Plan Anual de Trabajo, medido a través de los indicadores de gestión, se evidencio que a pesar de que la Entidad aún a esfuerzos para impulsar la gestión de bienestar y salud en el trabajo, los funcionarios del Nivel central no asisten a las actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausencia laboral debido a incapacidades relacionadas por enfermedades y accidentes laborales, como también ausencia laboral por enfermedad común.</li> </ul>	La inasistencia de los funcionarios del Nivel Central a las actividades de prevención programadas por el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional (Variable cualitativa policotómica dependiente)	Para esta investigación la muestra es de 100 funcionarios del Nivel Central.	Encuesta virtual	Asistencia Motivación Información Participación Comunicación

	programas por el Departamento de BIENESTAR, relacionadas a la prevención de enfermedades y accidentes laborales y enfermedades comunes.					
2	Como resultado del Plan Anual de Trabajo, medido a través de los indicadores de gestión, se evidencio que se incrementó los casos de incapacidad laboral relacionados a enfermedades laborales, accidentes de trabajo y enfermedad común	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retraso en el proceso de análisis criminal por la ausencia de funcionarios.</li> <li>• Altos costos administrativos.</li> <li>• Aminoración a la producción y deficiencia en el servicio al público.</li> <li>• Conflictos internos por sustituir el cargo faltante.</li> <li>• Desmotivación.</li> </ul>	Las consecuencias por la no asistencia de los funcionarios del nivel central de la Fiscalía General de la Nación a las actividades de prevención de enfermedades y accidentes laborales. (variable cualitativa policotómica dependiente)	Jefe de Departamento Bienestar y Salud y Seguridad en el trabajo	Cuestionario	Ausentismos (cantidad) Ausentismo (Motivos) Accidentalidad

Fuente: Elaboración Propia

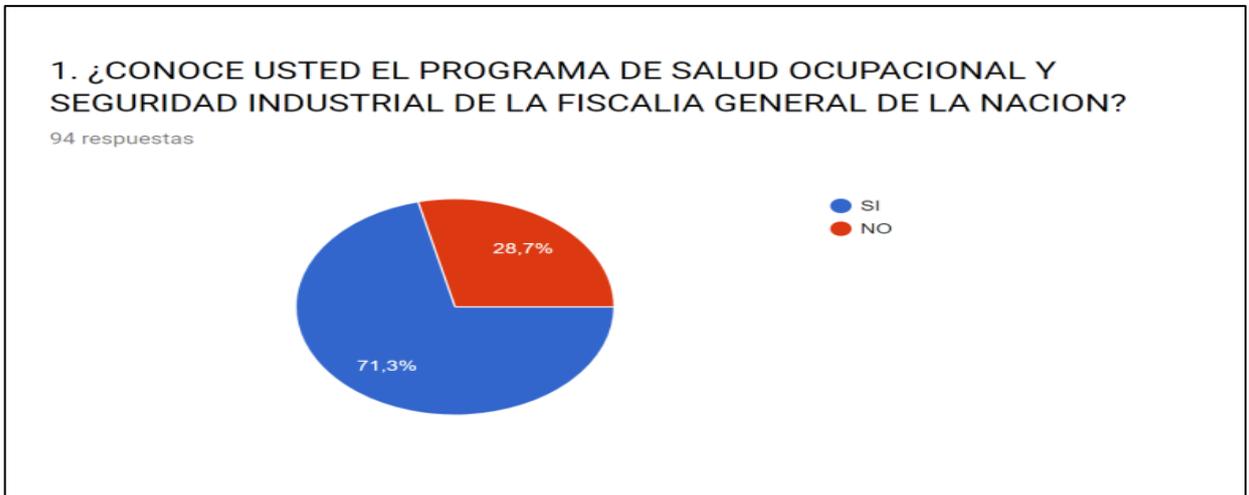
### 3.3 Tercera Fase

Finalmente, en la tercera fase se procedió al análisis e interpretación de los resultados de cada una de los instrumentos de investigación ejecutados. Estos resultados permitieron evidenciar las diferentes problemáticas que existen frente a la inasistencia por parte de los funcionarios del nivel Central de la Entidad a los programas de prevención desarrollados por el departamento de Bienestar. Al final de este informe se podrá evidenciar las propuestas que permitirán dar respuesta a la pregunta problema.

Es importante tener presente, que cada una de estas etapas fueron parte de un cronograma de actividades el cual se cumplió a cabalidad.

#### 4 Análisis de resultados.

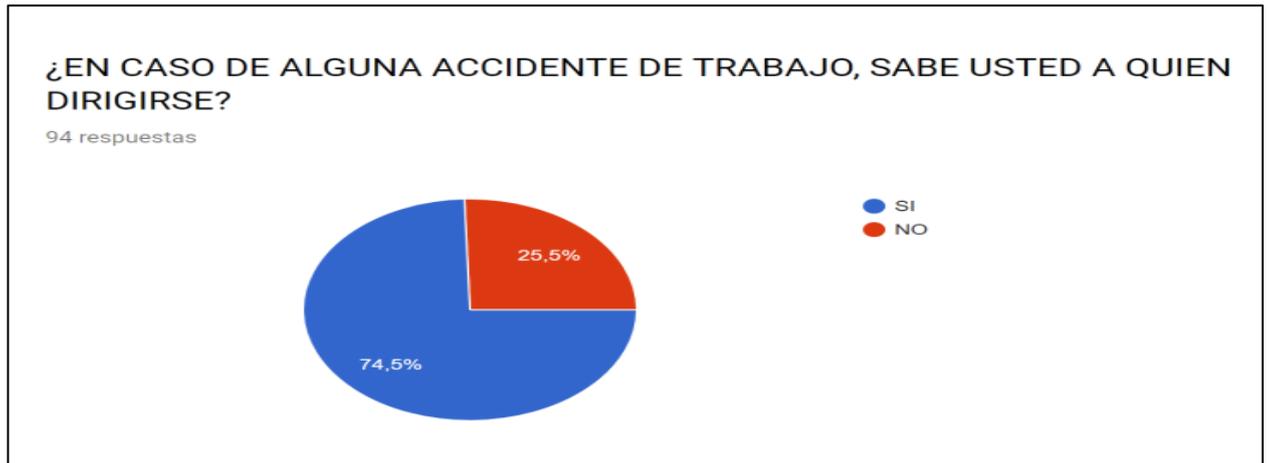
Encuesta: A continuación se realizará un análisis detallado de las respuestas de las 19 preguntas relacionadas en la entrevista así:



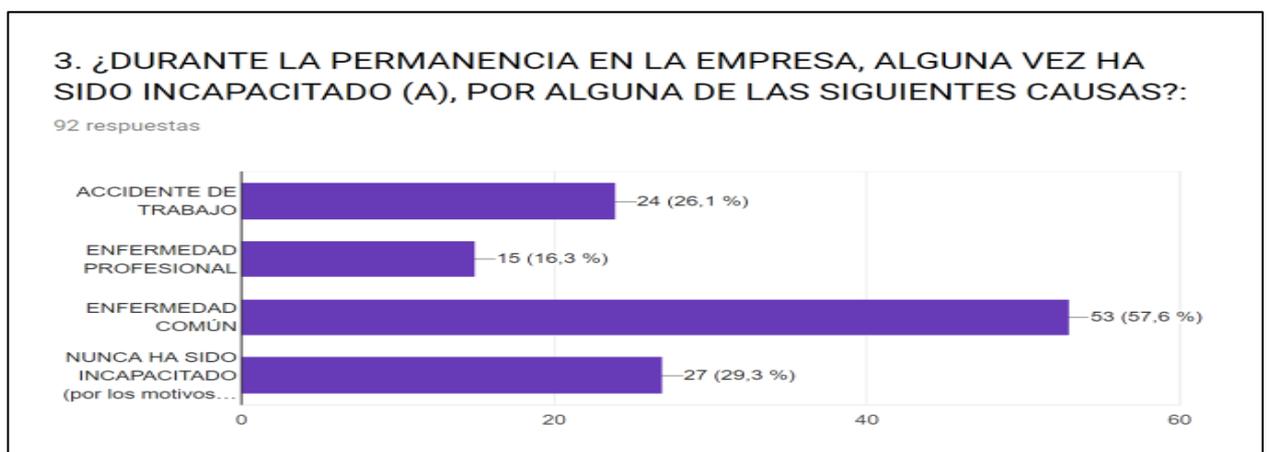
*Gráfica 1.* ¿Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de la Fiscalía General de la Nación? **Fuente:** Elaboración Propia.

La estadística muestra que el **71.3%** de la muestra conoce sobre el programa de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial, lo que significa, que los funcionarios del Nivel Central están enterados de estas actividades de prevención, minimizando así los riesgos de accidentalidad y enfermedad laboral. Ver Gráfica 1

Sin embargo, el **74.5%** de la población entrevistada conoce la metodología de información para el registro y reporte de accidentes de trabajo, lo que significa que esto permite tener una reacción inmediata frente a cualquier suceso relacionado a un accidente laboral. Ver gráfica 1.

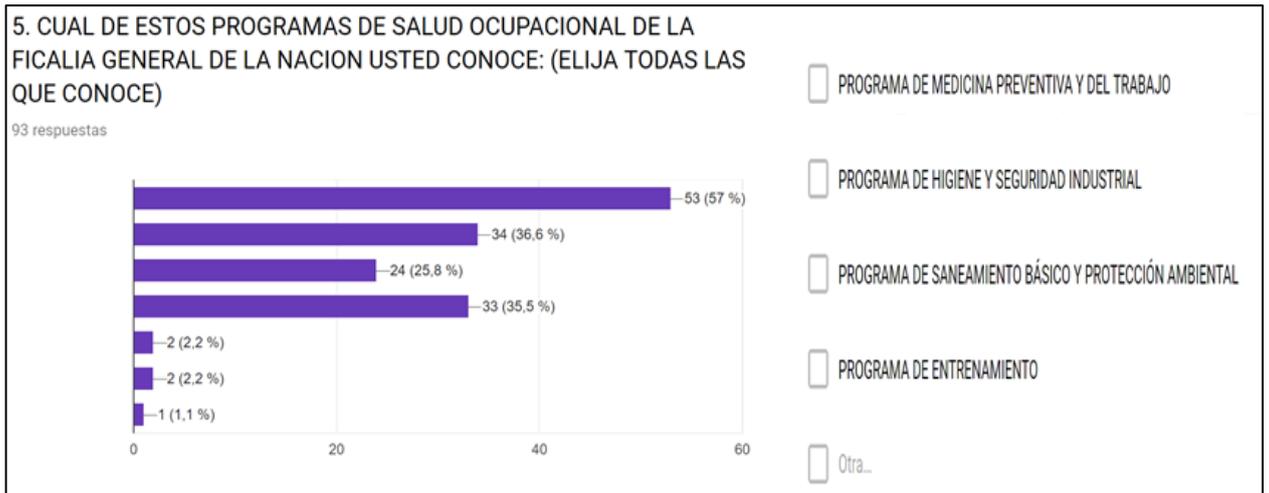


Gráfica 2 ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse? Fuente: Elaboración Propia.



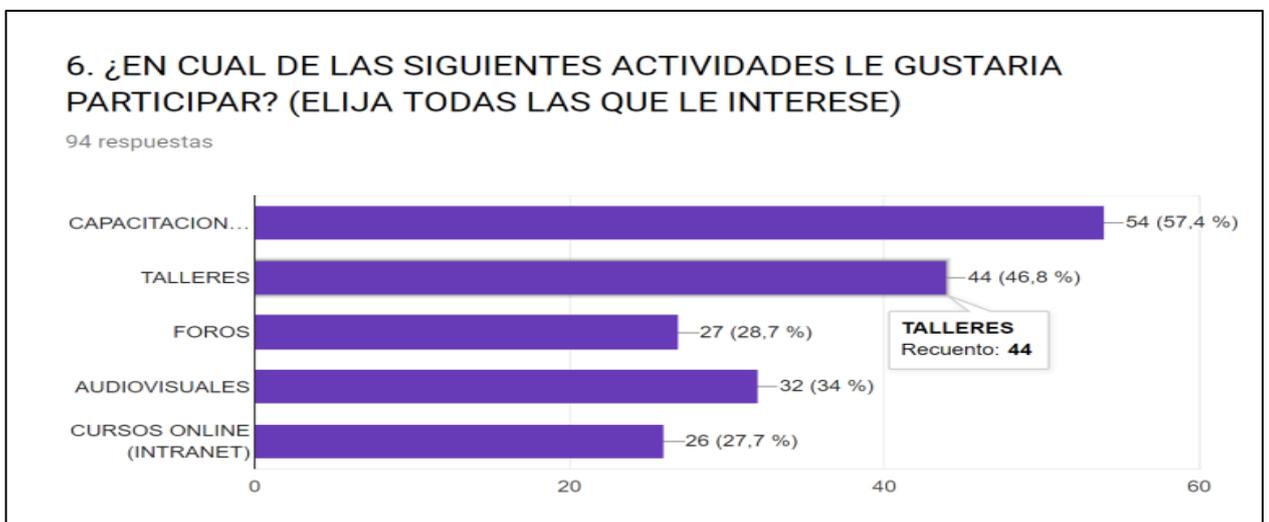
Gráfica 3 ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse? Fuente: Elaboración Propia.

Así mismo, el **57%** de la muestra manifiesta haber sido incapacitado por enfermedad común seguido con un 29% de nunca haber sido incapacitado y el 24% incapacitado por accidente de trabajo, es decir que frente a esta pregunta, las respuesta fueron de selección múltiple. Ver gráfica 3



Gráfica 4 ¿Cuál de estos programas de salud ocupacional de la Fiscalía General de la Nación usted conoce? Fuente: Elaboración Propia.

Por lo tanto, se puede evidenciar que un porcentaje importante de funcionarios, conoce sobre los programa de Salud Ocupacional, importante elevar esta población para así minimizar el riesgo de que los funcionarios se vean inmersos en problemas de enfermedad y accidentes laborales. Ver gráfica 3.



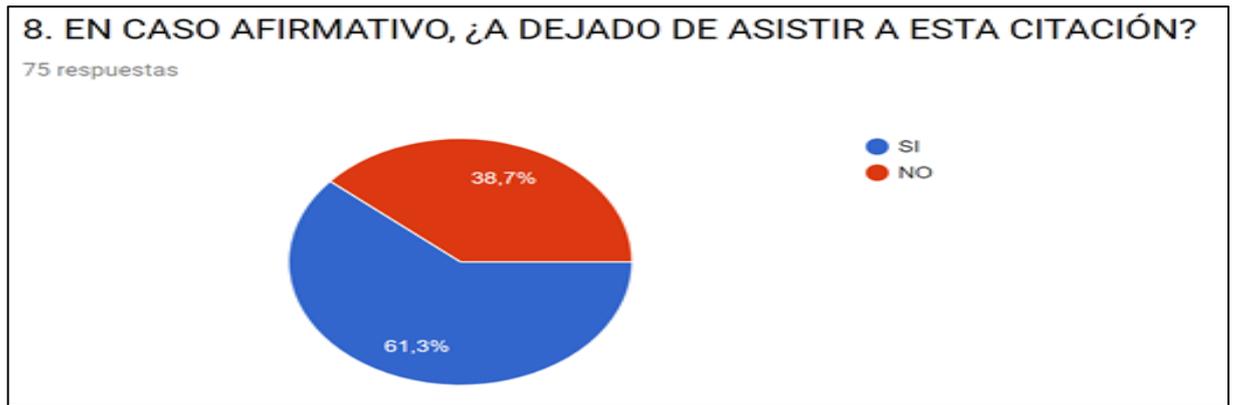
Gráfica 5. ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar? Fuente: Elaboración Propia

Así las cosas, esta pregunta permite identificar cuáles son las preferencias de la muestra al momento de recibir algún tipo de actividad que le permita aprender sobre un tema en particular. Como resultado se evidencia que con un **54%**, la muestra prefiere una capacitación, seguido de un **44%** que prefiere un taller. Ver gráfica 5.



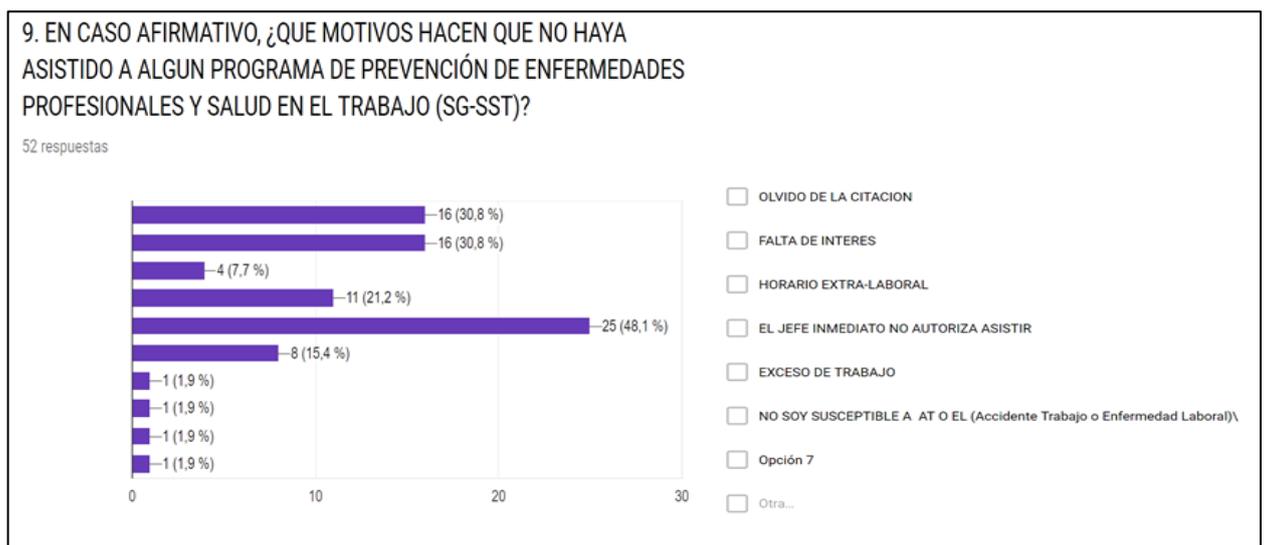
*Gráfica 6.* ¿Ha sido usted citado por el departamento de bienestar a actividades relacionadas a la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo?  
Fuente: Elaboración Propia

Por lo expuesto, la Entidad ha desarrollado alternativas de promulgación a la prevención, esto con el fin de minimizar los posibles riesgos laborales a los que están expuestos los funcionarios del Nivel Central de la Entidad. Lo relevante frente a estos esfuerzos, es que el **73%** de la muestra manifiesta que ha sido citada a una actividad relacionada a la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, dejando un 27% por fuera de estas actividades. Ver gráfica 6.



*Gráfica 7.* En caso afirmativo ¿A dejado de asistir a esta citación? **Fuente:** Elaboración Propia

Un porcentaje importante (38,7%) de la muestra manifiesta que ha dejado de asistir a estas actividades de capacitación, evidenciando que es necesario crear o modificar las estrategias para dar a conocer las actividades de prevención. Ver gráfica 7.



*Gráfica 8.* En caso afirmativo ¿Qué motivos hacen que no haya asistido a algún programa de prevención de enfermedades profesionales y de salud en el trabajo? **Fuente:** Elaboración Propia

El **48%** de la muestra manifiesta, que las razón por la que no asistente a las actividades relacionas a la prevención de enfermedades profesional y accidentes de trabajo es el exceso de trabajo seguido por el olvido de la citación y falta de interés cada una con un **30%**, es decir, que los funcionarios dan como prioridad la ejecución de las funciones asignadas a recibir información que va relacionada a su bienestar y de paso a la de sus familias.

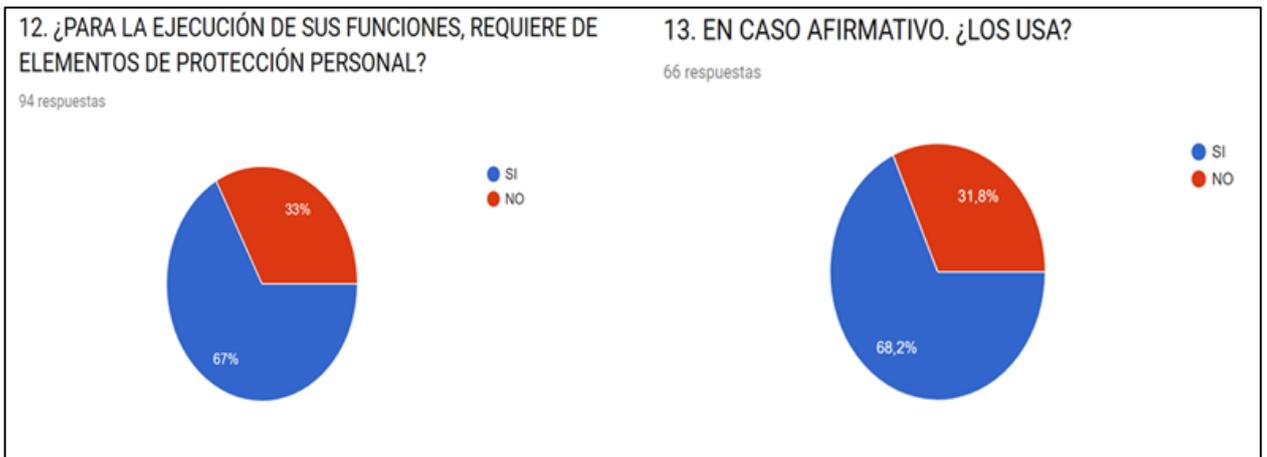
En este punto es importante resaltar, que la inasistencia a las actividades de prevención por estas razones, son de única y exclusivamente de criterio personal del trabajador, mientras que un **21%** de las razones de estas inasistencias se debe a la negación de las jefaturas a autorizar a sus colaboradores para que asistan a estas campañas de prevención. Ver gráfica 8.



Gráfica 9. ¿Sabe usted que es una enfermedad profesional? Fuente: Elaboración Propia

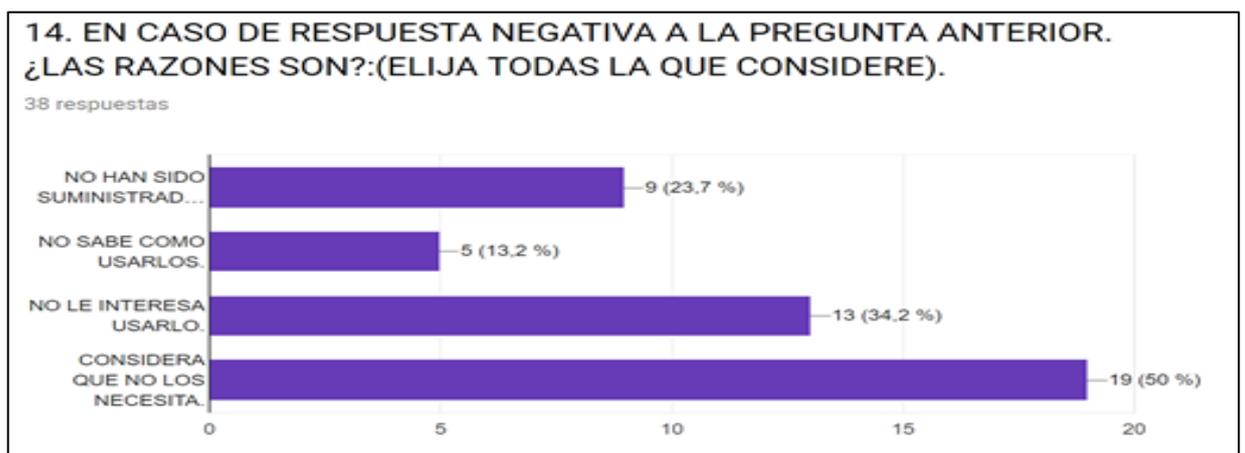
Sin embargo, a pesar de que el porcentaje de inasistencia a las actividades de prevención manifestado por la muestra es bastante alto, esta misma población manifiesta, en un **73%**, saber que es una enfermedad laboral y en un **86%** manifiesta

saber que es un accidente de trabajo, lo que demuestra que los funcionarios están interesados en conocer más a fondo sobre los temas relacionados al SG-SST.



Gráfica 10. Uso de protección personal para la ejecución de funciones. Fuente: Elaboración Propia

No obstante, en relevancia a lo manifestado hasta ahora por la encuesta, se muestra, que el **31%** de los funcionarios que requieren de elementos de protección (EPP) para realizar sus funciones, no los utilizan, razón por la cual se maximiza la probabilidad de que estos funcionarios estén expuestos con mayor probabilidad a enfermedades profesionales y accidentes laborales. Ver gráfica 10.



Gráfica 11. Razones negativas del uso de protección personal para la ejecución de funciones. Fuente: Elaboración Propia

Lo que más preocupa de este resultado, es que al indagar por las razones por las cuales no usan los EPP, el **50%** de la muestra que requiere de estos elementos, considera que no los necesita, poniendo en riesgo su salud e integridad y muy probablemente la integridad de sus compañeros de trabajo. Ver grafica 11.



*Gráfica 12.* Capacitación en prevención de enfermedades profesionales y salud en el trabajo. Fuente: Elaboración Propia



*Gráfica 13.* Recomendación de actividades. Fuente: Elaboración Propia

El **94%** de la muestra manifiesta querer recibir una capacitación sobre prevención de enfermedades profesionales y salud en el trabajo, es decir, que los funcionarios saben y conocen los alcances de esta capacitación y que requieren con urgencia que la Entidad, a través de actividades de prevención, les enseñe como actuar frente a estas necesidades de cuidado personal y profesional al desarrollar sus actividades.

Por otra parte, se quiso indagar sobre la apreciación que tenían los asistentes a las capacitaciones que son el **38%** de la muestras, los cuales manifestaron en un **90%**, que recomendarían las actividades de prevención de enfermedades profesionales y salud en el trabajo a otros compañeros y que en un **79%** consideran que los facilitadores a cargo de estas actividades son idóneos para la ejecución de las mismas.

Ver grafica 12

Para finalizar y con el fin de evidenciar las posibles mejoras que se podrían efectuar a las actividades relacionadas a sensibilizar y capacitar a los funcionarios del nivel Central en temas de prevención de enfermedades profesionales y accidentes laborales, la muestra manifestó que lo que más le gusto de estas actividades fueron las practicas, la dinámica de la capacitación, los instructores son profesionales, los contenidos y por último, que el tema es muy interesante y que estas actividades podrían mejorar si se suministrara más información relacionada al tema, que se realizarán fuera de las instalaciones de la Entidad, 100% en horario laboral y que fueran todo el día.

## 5 Conclusiones

### 5.1 Reforzar las capacitaciones en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Esta capacitación es la herramienta pedagógica más importante con la que cuenta la Entidad y que va enfocada a mejorar el proceso administrativo.

Para cual se debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Desarrollar un cronograma de capacitaciones en SG-SST para la vigencia 2018 segundo semestre que incluya a todos los servidores del área administrativa del Nivel Central.
- Estas capacitaciones tienen que ser presenciales, 100% con actividades lúdicas que impulsen la responsabilidad del auto cuidado personal tanto afuera como adentro de la Entidad.
- Que se desarrollen en horario laboral y que sean durante todo el día.
- Estas capacitaciones tienen que ser dictadas con personal profesional en la materia del SG - SST externo de la Entidad, que cuenten con las certificaciones correspondientes en el tema con énfasis en educación presencial.

### 5.2 Curso virtual sobre SG- SST dirigido a Jefes de Departamento, Coordinadores y Supervisores de las diferentes áreas del proceso administrativo del Nivel Central.

Una de las falencias que se encontró en la investigación, es que una de las razones por las que los funcionarios del área administrativa del Nivel Central no asisten a las capacitaciones de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo es que los jefes no le dan la oportunidad de asistir, por lo tanto, es dispensable

que las diferentes jefaturas del Nivel Central sean conscientes de la importancia de estas capacitaciones.

Así las cosas, se sugiere que el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional en trabajo articulado con el Departamento de Altos Estudios, desarrollen un curso virtual de 30 horas sobre SG-SST dirigido a las Jefaturas del Nivel Central, el cual debe hacer énfasis del marco normativo establecido, la responsabilidad de estas jefaturas en el incumplimiento de este marco normativo y las consecuencias administrativas y de veeduría que se verían inmersos estas jefaturas por no promulgar el autocuidado, el uso de los EPP y la prevención de enfermedades profesionales y comunes a sus colaboradores.

**5.3 Desarrollar un plan de incentivos para los funcionarios del área administrativa del Nivel Central, para que asistan a las capacitaciones de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo programas por el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional.**

La investigación también demostró, que parte de la muestra manifestó que no asistente a las capacitaciones por razones de índole personal, tales como no me interesa, se me olvido, falta de interés entre otras, razones que son meramente de decisión personal y no particular, por lo que se hace necesario desarrollar alguna actividad que permita mostrar más interés a estas actividades.

Por lo expuesto y con el fin de incrementar la asistencia por parte de los funcionarios del área administrativa del Nivel Central a estas capacitaciones, se sugiere que se desarrolle un plan de incentivos de acumulación de puntos, es decir que el funcionario gane puntos por asistencia y que una vez complete el 100% de esta puntuación pueda disfrutar de algún beneficio, que podría ser tiempo libre remunerado.

Adicional a este generar un plan de incentivos para disminuir el tema de las incapacidades, es decir promulgar el autocuidado al punto de que los funcionarios sean conscientes que ellos son los responsables de su salud tanto profesional como personal.

Podría ser que al fin de año aquellos funcionarios que no se incapacitaron, reclamen uno o dos días adicionales a sus vacaciones remunerados.

#### **5.4 Desarrollar una estrategia FIELD MARKETING.**

A través de un FLASHMOB que consiste en generar a través de una situación real, conductas de autocuidado en las personas que presencien la actividad.

Se realizarían en las oficinas del Nivel central del proceso de apoyo en el Bunker y consistiría en: Hacer una dramatización en tiempo real de un accidente de trabajo, en la cual se evidencie la falta de cuidado por parte de los trabajadores, que puede ser por el no usar los EPP, el no acatar los procedimientos de manejo de armas, o por ir hablando por celular o chateando sufre un accidente u otras más situaciones.

Ejemplo a conocer: <https://www.youtube.com/watch?v=a6W2ZMpsxhg>

## 6 Referencias Bibliográficas

- Feedback Networks (2013). *Experiencia: Calcular la muestra correcta*. [Figura 2].  
Recuperado de: <https://www.feedbacknetworks.com/cas/experiencia/sol-preguntar-calcul.html>
- Fiscalía General de la Nación (2017). *Misión de la entidad*. Recuperado de:  
<http://www.fiscalia.gov.co/colombia/la-entidad/mision/>
- Fiscalía General de la Nación (2017). *Visión de la entidad*. Recuperado de:  
<http://www.fiscalia.gov.co/colombia/la-entidad/vision/>
- Fiscalía General de la Nación (2017). *Estructura Orgánica de la Fiscalía General de la Nación*. [Figura 1] Recuperado de: <http://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Organigrama-FGN-Decreto-Ley-898-de-2017-Pdf1.pdf>
- Instituto Nacional de Estudios Laborales (2008). *Informe sobre el trabajo en el mundo 2008: Desigualdades de renta en la era de la finanza global*. Recuperado de:  
[http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/world08\\_s.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/world08_s.pdf)
- Jaureguiberry, M. (2007). *Relaciones Industriales y Seguridad e Higiene Industrial*. (Tesis de Pregrado Ingeniería Industrial). Recuperado de:  
<http://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que%20es%20la%20Capacitaci%F3n.pdf>
- OHSAS Project Group (2007). *OHSAS 18001:2007 Serie de Evaluación en Seguridad Y Salud Ocupacional - Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional – Requisitos (1)*. Recuperado de:  
<https://manipulaciondealimentos.files.wordpress.com/2010/11/ohsas-18001-2007.pdf>

Positiva Compañía de Seguros (2017). *Definiciones Importantes*. Recuperado de:

<https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Sistema-General-Riesgos/Paginas/Definiciones-Importantes.aspx>

Prevengo (SF). *Gestión de la prevención*. España. Recuperado de:

[http://www.ceoearagon.es/prevencion/prevengo/gestion/2\\_3\\_2\\_politica.htm](http://www.ceoearagon.es/prevencion/prevengo/gestion/2_3_2_politica.htm)

Real Academia Española (2017). *Definición de Prevención*. Recuperado de:

<http://dle.rae.es/?id=U9Cow1J>

Sistema de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional (*Ley 1562*) (Diario Oficial 48488 de 11 de julio de 2012)

## 7. Anexos

## Anexo 1. Organigrama Fiscalía General de la Nación.

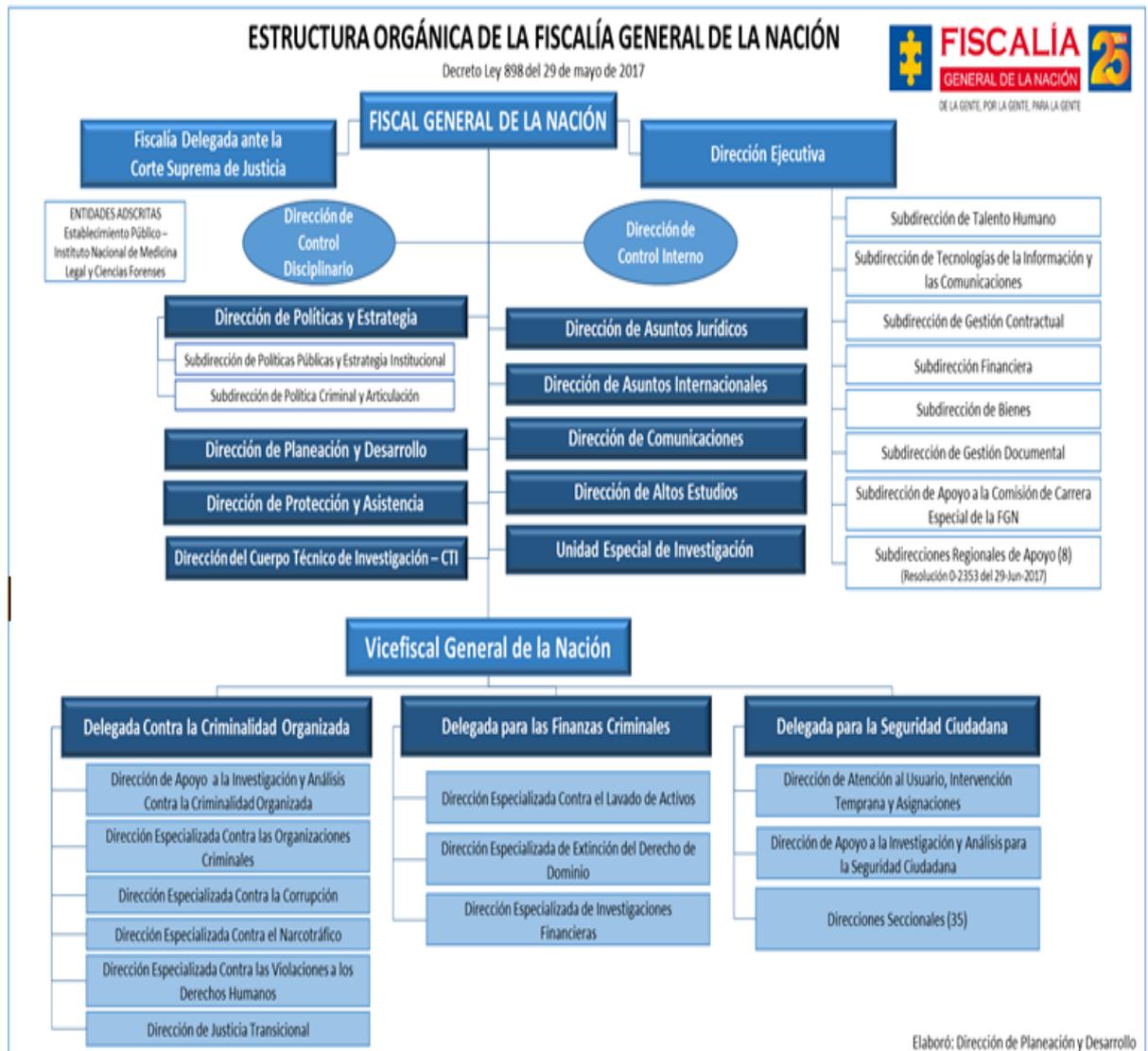


Ilustración 1. Organigrama Fiscalía General de la Nación. Se aprecia, que bajo el Fiscal General de la Nación, se encuentra la Dirección Ejecutiva y a su vez bajo esta Dirección, se encuentra la Subdirección de Talento Humano, quien es la encargada de desarrollar y ejecutar todos los procesos de administración, seguimiento y control de los funcionarios de la Entidad, es decir, esta Subdirección se encarga entre otras actividades, la aplicación y ejecución de la Ley 1562 de 2012, “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”. Fuente: Fiscalía General de la Nación, Dirección de planeación y desarrollo. Estructura orgánica de la fiscalía general de la nación Decreto Ley 898 del 29 de mayo de 2017.

## Anexo 2. Encuesta

El objetivo de la presente encuesta es conocer su participación en las actividades programas de salud ocupacional organizadas en la Fiscalía General de la Nación

1. ¿CONOCE USTED EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DE LA FISCALIA GENERAL DE LA NACION?  
SI  
NO
2. ¿EN CASO DE ALGUNA ACCIDENTE DE TRABAJO, SABE USTED A QUIEN DIRIGIRSE?  
SI  
NO
3. ¿DURANTE LA PERMANENCIA EN LA EMPRESA, ALGUNA VEZ HA SIDO INCAPACITADO (A), POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CAUSAS?:  
ACCIDENTE DE TRABAJO  
ENFERMEDAD PROFESIONAL  
ENFERMEDAD COMÚN  
NUNCA HA SIDO INCAPACITADO (por los motivos anteriores)
4. ¿COMO HA SIDO SU PARTICIPACION DURANTE LAS JORNADAS DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL ORGANIZADAS POR SU EMPRESA? (ELIJA UNA)  
NUNCA HA PARTICIPADO  
HA PARTICIPADO COMO ESPECTADOR  
HA PARTICIPADO ACTIVAMENTE
5. CUAL DE ESTOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL DE LA FISCALIA GENERAL DE LA NACION USTED CONOCE: (ELIJA TODAS LAS QUE CONOCE)  
PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO  
PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL  
PROGRAMA DE SANEAMIENTO BÁSICO Y PROTECCIÓN AMBIENTAL  
PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO  
Otro (Por favor especifique)
6. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES LE GUSTARIA PARTICIPAR? (ELIJA TODAS LAS QUE LE INTERESE)  
CAPACITACIONES PRESENCIALES  
TALLERES  
FOROS  
AUDIOVISUALES  
CURSOS ONLINE (INTRANET)

OTROS (Por favor especifique)

7. ¿HA SIDO USTED CITADO (A) POR EL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR A ACTIVIDADES RELACIONADAS A LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO?

SI

NO

8. EN CASO AFIRMATIVO, ¿A DEJADO DE ASISTIR A ESTA CITACIÓN?

SI

NO

9. EN CASO AFIRMATIVO, ¿QUE MOTIVOS HACEN QUE NO HAYA ASISTIDO A ALGUN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)?

OLVIDO DE LA CITACION

FALTA DE INTERES

HORARIO EXTRA-LABORAL

EL JEFE INMEDIATO NO AUTORIZA ASISTIR

EXCESO DE TRABAJO

NO SOY SUSCEPTIBLE A AT O EL (Accidente Trabajo o Enfermedad Laboral)\

OTROS (Por favor especifique).

10. ¿SABE USTED QUE ES UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL?

SI

NO

11. ¿SABE USTED QUE ES UN ACCIDENTE DE TRABAJO?

SI

NO

12. ¿PARA LA EJECUCIÓN DE SUS FUNCIONES, REQUIERE DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL?

SI

NO

13. EN CASO AFIRMATIVO. ¿LOS USA?

SI

NO

14. EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA A LA PREGUNTA ANTERIOR. ¿LAS RAZONES SON?:(ELIJA TODAS LA QUE CONSIDERE).

NO HAN SIDO SUMINISTRADOS.

NO SABE COMO USARLOS.

NO LE INTERESA USARLO.

CONSIDERA QUE NO LOS NECESITA.

OTRO CUAL \_\_\_\_\_

15. ¿LE GUSTA RECIBIR CAPACITACION SOBRE PREVENION DE ENFERMEDADES PROFESIONALES Y SALUD EN EL TRABAJO?

SI

NO

16. ¿QUE LO MOTIVARIA A ASISTIR A LAS ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)?

---

---

---

17. ¿CONSIDERA QUE LOS INSTRUCTOIRES O FACILITADORES A CARGO DE LAS ACTIVIDADES DE PREVENION DE ENFERMEDADES PRFESIONALES Y SALUD EN EL TRANAJA SON IDNEOS PARA ESTA LABOR?

SI

NO

18. ¿ LE RECOMENDARIA ESTAS ACTIVIDADES A UN COMPANERO

SI

NO

19. ¿LO QUE MAS LE GUSTO FUE?:

---

---

---

---

20. ESTAS ACTIVIDADES MEJORARIAN SI:

---

---

---

---

**Anexo 3. Entrevista**

Las preguntas relacionadas en la presente entrevista, están enfocadas a identificar las acciones adelantadas por parte del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional de la Fiscalía General de la Nación, con respecto al incremento de la inasistencia por parte de los funcionarios del Nivel Central, a las diferentes actividades de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales programas.

No obstante como soporte a la investigación, es relevante conocer el punto de vista de la jefatura del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional con relación a las posibles soluciones para subsanar esta inasistencia.

Una vez analizada las respuestas por parte de la Jefatura del Departamento de Bienestar junto con el resultado de los otros dos instrumentos de investigación, esto es la encuesta y la revisión documental, podremos sugerir las posibles alternativas administrativas que permitan mejorar el indicador de gestión.

Fecha de realización: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Departamento: \_\_\_\_\_

1. El Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional, dentro su Plan de Trabajo Anual, tienen programas actividades relacionadas a la Prevención de accidentes laborales, enfermedades profesionales y comunes dirigidos a los funcionarios de la Entidad?

SI  
NO

2. En caso afirmativo, con qué frecuencia se le realizan a los funcionarios del nivel central las capacitaciones de prevención de accidentes laborales, enfermedades profesionales y enfermedades comunes?

1 vez al año

2 veces al año

3 veces al año.

Otra frecuenciaCuál: \_\_\_\_\_

3. En caso negativo, ¿cuál es la razón para que dentro del PTA, no se realicen estas capacitaciones?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- 
- 
4. Si bien es cierto que el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional, adelanta con la ARL acciones para prevenir posibles accidentes laborales y enfermedades profesionales, ¿por qué cree usted que los durante el último periodo no ha disminuido los reportes relacionados a enfermedades y accidentes laborales?

---

---

---

---

5. ¿En algún momento han pensado diseñar una estrategia de comunicación que fortalezca la asistencia de los funcionarios del Nivel Central a las actividades enfocadas a la prevención de los accidentes de trabajo y salud y profesional diseñadas por su Departamento? Si o no y ¿por qué?

---

---

---

---

6. Teniendo en cuenta su experiencia, ¿Cuáles serían las estrategias más efectivas para incrementar la asistencia por parte de los funcionarios del Nivel Central, a las actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedad profesional?

---

---

---

---

7. ¿Cuáles razones considera usted que tienen los funcionarios del nivel central para no asistir a las actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedad profesional?

---

---

---

---