

**Caracterización de las excusas del servicio del personal uniformado que conforma la región  
No 7 de la Policía Nacional.**

SANTIAGO GUARÍN GOMEZ  
ANDERSSON JAIR JOJOA REINA  
ANGIE NATHALIA TÉLLEZ GONZÁLEZ  
ARLEY ANTONIO DÍAZ GONZALES  
ÁLVARO MAURICIO RUIZ ROSERO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE RIESGO LABORAL, SEGURIDAD Y SALUD EN  
EL TRABAJO  
VILLAVICENCIO  
2019

**Caracterización de las excusas del servicio del personal uniformado que conforma la región  
No 7 de la Policía Nacional**

SANTIAGO GUARÍN GOMEZ  
ANDERSSON JAIR JOJOA REINA  
ANGIE NATHALIA TÉLLEZ GONZÁLEZ  
ARLEY ANTONIO DÍAZ GONZALES  
ÁLVARO MAURICIO RUIZ ROSERO

Asesor Disciplinar: Mg LUIS GABRIEL GUTIERREZ BERNAL

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE RIESGO LABORAL, SEGURIDAD Y SALUD EN  
EL TRABAJO  
VILLAVICENCIO  
2019

## **DEDICATORIA**

Dedicamos a Dios, a nuestras familias, equipo de trabajo, profesores y a la Policía Nacional, por el apoyo constante en cada momento vivido durante nuestra formación educativa, por la invaluable construcción personal, profesional y laboral.

## AGRADECIMIENTOS

La realización de este trabajo lo agradecemos a Dios artífice de la vida, del aquí y el ahora por su infinita misericordia al fortalecernos durante este tiempo de estudio, para no perder el ímpetu y seguir adelante en el proyecto educativo que iniciamos, su infinito amor nos lleva a repensarnos y vernos proyectados en el servir al otro y buscar su bienestar en el ámbito laboral, el cual nos engrándese como profesionales y seres humanos.

A Nuestra familia que a diario fue un apoyo emocional y que en momentos de agotamiento siempre nos dio una palabra de aliento para seguir adelante, toda nuestra gratitud e infinito amor. Sus palabras hicieron eco y nos impulsaron a seguir adelante y superarnos profesionalmente.

A este equipo de trabajo que dio lo mejor de sí y entregó su tiempo para realizar con éxito cada actividad propuesta, con entrega infinita estando presto siempre a aprender y dar todo su potencial para lograr la excelencia académica y laboral. A mis docentes que con su experiencia y vocación por el servicio nos han transmitido su conocimiento para llevarnos al campo de la complejidad analítica y resolución de conflictos dentro de los diferentes ámbitos.

Por último, a nuestra siempre amada institución Policía Nacional que a diaria ha despertado en nosotros el interés continuo por la búsqueda de nuevos conocimientos que aporten a la sociedad y que hagan de quienes pertenecemos a ella hombres y mujeres de excelencia y absoluta vocación por el servicio cumplido.

## CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1. Problema.....	9
1.1 Descripción de problema.....	9
1.2 Pregunta de investigación.....	9
2. Objetivos.....	11
2.1 Objetivo General.....	11
2.2 Objetivos Específicos .....	11
3. Justificación.....	12
4. Marco de Referencia.....	14
4.1 Marco teórico.....	14
4.2 Estado del arte.....	18
4.3 Marco legal.....	22
5. Metodología.....	26
5.1 Enfoque y alcance de la investigación.....	26
5.2 Población y muestra.....	27
5.3 Instrumentos.....	30
5.4 Procedimientos.....	35
5.5 Análisis de la Información.....	35
5.6 Consideraciones éticas.....	36
6. Cronograma.....	37
7. Presupuesto.....	37
8. Resultados y discusión.....	39
9. Conclusiones .....	39
10. Recomendaciones.....	39
11. Referencias Bibliográficas.....	40

## **Listas Especiales**

### **Lista de Imágenes**

### **Lista de Anexos**

#### **ANEXO 1**

### **Lista de Tablas**

Tabla 1

Tabla 2

Tabla 3

### **Lista de Gráficos**

## **Resumen ejecutivo**

El presente proyecto de grado para ostentar el título de especialista gerencia del riesgo Laboral y SGSST, está encaminado a abordar de manera lógica y concluyente el problema de investigación, el cual tiene como línea de investigación, la gestión de los actores en la seguridad y salud en el trabajo, describiendo puntualmente la necesidad que tiene la Policía Nacional de establecer estudios que orienten al nivel directivo y administrativo para establecer las estrategias que mitiguen problemáticas que afectan el desarrollo misional.

El estudio está fundamentado en la aplicación de métodos de análisis de la problemática definida referente a la generación de las excusas laborales por motivos relacionadas a las actividades propias del servicio o fuera de él , apoyada de la metodología de investigación como referente técnico y científico para validar los resultados con lo que se pretende brindar conclusiones que aporten a la institución y que sirvan como referente académico, de consulta o sirviendo como insumo útil para adoptar mecanismos para el tratamiento de dichos inconvenientes que afectan en normal desarrollo de los servicios que presta la institución en la comunidad.

## **Introducción**

Al interior de la Policía Nacional como institución regulada por el estado, así como en muchas otras de las organizaciones públicas o privadas, en donde el talento humano es el capital más valioso e importante con el que se cuenta, considerado como soporte para el desarrollo y alcance de los objetivos misionales, todas aquellas estrategias que se enfocan en atender y conocer el comportamiento de los mismos, figuran en un lugar de preponderancia y resultan de vital importancia para el mando basado en uno de los pilares institucionales “ una Policía que piensa en sus Policías”, bajo este concepto, para un adecuado funcionamiento de los procesos y procedimientos es necesario identificar cuál es el estado actual que se tiene en cuanto a la apropiación del sistema de gestión de seguridad y salud del personal de la región de Policía N° 7 en relación a los mecanismos actuales de gerencia las condiciones de salud y seguridad de los policías en sus sitios de trabajo así como también como ciertas problemáticas, se relacionan frente a la interacción de las personas con los factores internos como externos a los que se está expuesto en el día a día en el cumplimiento de las funciones otorgadas como misión institucional según el artículo 218 (constitución 1991), en ese sentido partiendo del carácter misional del servicio de Policía que corresponde a preservar la vida de las personas, así como posibilitar un entorno estable en materia de seguridad y convivencia en la sociedad, es preciso conocer también, las condiciones de trabajo del uniformado y de esa manera garantizarle al personal policial ese mismo derecho de sentirse seguro en su puesto de trabajo y es en si lo que pretende realizar la caracterización respecto al comportamiento de las excusas generadas por accidentes de trabajo, enfermedades laborales, determinando las causas principales, motivos etc, así mismo lograr la determinación de los efectos que traen consigo en el cumplimiento misional del servicio de policía del personal de la Región N° 7 de la Policía Nacional.

## **Problema**

La generación de excusas del servicio y su impacto en el desarrollo de las actividades del personal que conforma la Región N° 7 de la Policía Nacional.

## **Descripción del problema**

La Policía Nacional de Colombia es su extensa composición y conformación estructural, está organizada a través de ocho regiones de Policía que abarca lo largo y ancho del territorio nacional, dada esta condición, evidencia problemáticas a nivel país que tienen que ver con la dinámica institucional del personal que la integra.

Dentro de las regiones de distribución geográfica que tiene la Policía Nacional, se encuentra la Región N° 7 conformada por los Departamentos de Policía Meta, Casanare, Guaviare, Guainía, Vaupés, Vichada y la metropolitana de Villavicencio que cuenta con un personal asignados en dependencias administrativas, grupos operativos y especialidades.

El análisis de esta información permite identificar la existencia de problemáticas que involucran la situación de salud del personal uniformado, puntualmente lo relacionado con las cifras del comportamiento de dichos temas de manera discriminada, haciendo una vista retrospectiva de dicha situación se toma como referencia los últimos cinco años 2015-2020 en donde se analizara y establecerá la variación de novedades de índole particular con la generación de excusas del servicio, buscando evidenciar las características de la ocurrencia de accidentes laborales, los cuales generan o provocan la materialización de incapacidad laboral (Excusa del Servicio) que a su vez conlleva a afectaciones de su salud física y psicológica.

El problema que aborda la investigación se remite a caracterizar las excusas del servicio presentadas en la región de Policía N° 7 tomado como ámbito de estudio de referente nacional a través de una interpretación estadística de los datos contenidos en la plataforma TABLEU y las demás referencias de análisis de información de los casos documentados de excusas producto de accidentes y enfermedades laborales.

Al observar la afectaciones que se presentan en cuestiones de salud del personal, se requiere abordar las variables de cruce con respecto a las excusas del servicio, con el fin de analizar las posibles causas y efectos de las mismas a raíz de los accidentes de trabajo o enfermedades laborales, así como las posibles motivaciones o hechos que generan las excusas del servicio y las posibles repercusiones que este hecho está generando en sus funciones, donde ejecuta los servicios asignados el cumplimiento de la misionalidad del servicio de Policía en las distintas áreas con que cuenta la Policía Nacional. (Policía Nacional de Colombia, 2015)

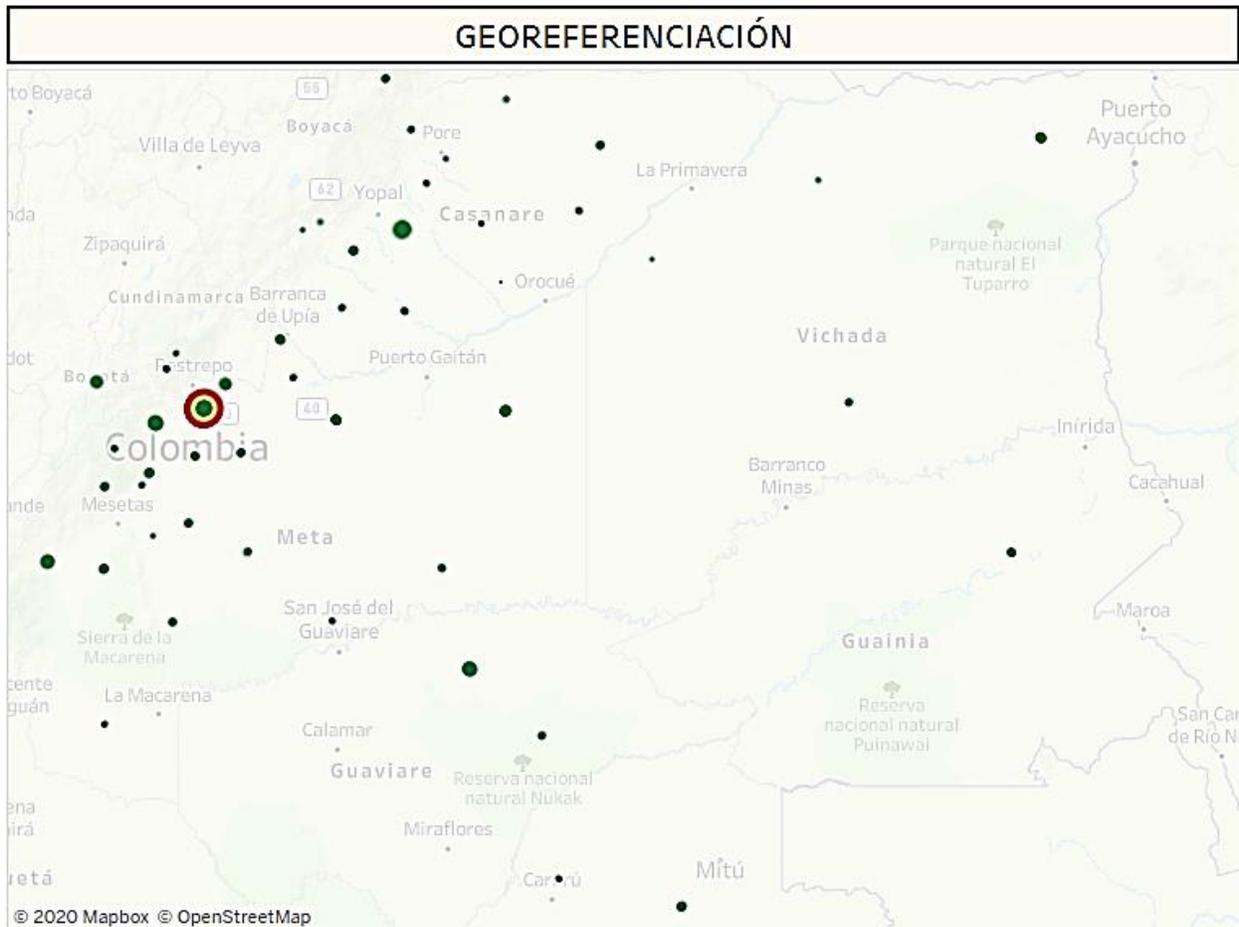


Imagen 1. Georeferenciación de las excusas de la Región N°7

**Pregunta de investigación**

¿Cuál es el comportamiento de las excusas de servicio del personal que conforma la Región N° 7 de la Policía Nacional.

**Objetivos**

**Objetivo general**

Caracterizar las excusas del servicio del personal que conforma la Región N° 7 de la Policía Nacional.

### **Objetivos específicos**

- Analizar de las excusas del servicio producidas por causas de accidentes de trabajo del personal que conforma la Región N° 7 de la Policía Nacional.
- Analizar de las excusas del servicio generadas por enfermedades del personal que conforma la Región N° 7 de la Policía Nacional.

### **Justificación**

A través de la realización del presente estudio de investigación se pretende abordar la generación de excusas del servicio del personal que hace parte de la región N° 7 de la Policía Nacional de Colombia, basados en un criterio de análisis de las variables que están incidiendo en ello y que se convierten en una de las principales causas en la materialización de incapacidad laboral en el servicio de policía.

El planteamiento de los objetivos están encaminados a describir de manera específica el comportamiento de las excusas del servicio a causa de accidentes de trabajo o enfermedad laboral que se están presentando en la Policía Nacional con relación a las condiciones laborales (entorno de trabajo) que tiene cada uniformado en su oficina, área, dependencia o grupo, buscando hacer una observación de manera detallada del estado de los aspectos externos e internos que pueda estar directamente relacionados con la afectación al normal desarrollo de la labor desempeñada por cada funcionario en el día a día, teniendo en cuenta la particularidad de cada puesto de trabajo o sitio de facción en el que desempeñe su servicio asignado.

Al realizar la caracterización de las excusas del servicio, se busca priorizar los comportamientos de dichos eventos ante los cuales se enfocará el planteamiento de resultados de la investigación, así como las posibles estrategias que permitan mitigar su ocurrencia o su reducción.

Los beneficios que traen consigo el presente estudio puede considerarse desde el punto de vista del impacto en la reducción de la generación de excusas del servicio ocasionados por los diversos accidentes de trabajo o enfermedades laborales que se presentan en la actualidad, lo que contribuiría a generar una mayor presencia de la fuerza efectiva que representa mayor cobertura de personal disponible para cubrir los diferentes servicios y requerimientos institucionales.

Haciendo énfasis en los cruces de variables que giran en torno a las excusas y sus características descriptivas se logrará determinar el panorama real de las condiciones en las que se encuentran los entornos en los que se desenvuelven los funcionarios y la tendencia que han evidenciado a través del periodo de tiempo establecido.

La perspectiva que tiene la investigación tiene un carácter de direccionamiento estratégico puesto que a través de investigaciones como esta, busca de manera concluyente brindar resultados cuantitativos frente a una problemática institucional que servirán de herramienta necesaria para posteriores estudios o para que sea tomada en cuenta para adoptarse como fundamento de las políticas de dirección y gerencia en la Policía Nacional de Colombia en el campo de asimilación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Tanto para el personal objeto de estudio como para los integrantes del mismo resultan importantes los datos que se recopilen con los que se dé el tratamiento de cruce de variables de la plataforma TABLEU y posteriormente el resultado que se obtenga, porque con ello se estará definiendo integralmente una problemática de interés común y a su vez se propondrá una estrategia para hacerle seguimiento pertinente a la generación de excusas del servicio, que en cierta medida representan un problema en el cumplimiento efectivo de la misionalidad institucional.

De igual manera el presente estudio está enfocado a provocar un impacto positivo en la comunidad con su planteamiento, teniendo en cuenta que si existe menos personal excusado, mayor serán las unidades disponibles para cubrir los sitios de focalización policial y evidenciar en mayor proporción la presencia institucional en las calles, mejorar la imagen, sin dejar de lado y considerar como importante el trabajo del personal que desempeña labores o funciones administrativas y que atienden los diferentes procesos que demandan atención y son clave dentro de los procesos misionales de la Policía Nacional.

Por su parte cabe señalar que el vínculo entre la academia y el estado representada en sus instituciones se acrecientan y fortalece a través del desarrollo de este tipo de investigaciones y estudios lo que posibilita establecer proyectos de desarrollo, que sean propositivos y tengan en su espectro la búsqueda del bien común y la contribución a la mejora de las condiciones sociales en sus distintos ámbitos.

### **Marco de referencia**

Los fundamentos del conocimiento que existen o surgieron ante hechos de investigación similares son tomados como soporte teórico y referencial, esto encaminado a sustentar las bases de dichas teorías, pensamientos o modelos generados por estudios realizados, los cuales fueron utilizados como sustento teórico en la construcción de este informe de investigación.

El ausentismo laboral es un fenómeno esencial en todas las organizaciones, independientemente del sector económico al que pertenezcan. Su manejo es evidentemente importante dentro de los programas de gestión organizativa y su reducción resulta ser un indicador de éxito en los programas de salud ocupacional. Por su parte, el ausentismo laboral genera consecuencias negativas directas e indirectas en las organizaciones en términos de costos, productividad, desgaste administrativo y de recurso humano.

La medición del ausentismo laboral nunca podrá ser completamente objetiva, puesto que las ausencias al trabajo comprenden la interacción de un sinnúmero de factores psicológicos, organizativos, médicos, sociales y económicos, en el individuo que se ausenta. Sin embargo, el acercamiento a las causas posibles o demostrables del ausentismo y la comprensión de los factores que lo condicionan, pueden llegar a ser la clave para su manejo en una organización, lo cual supone reducción de sus costos directos e indirectos.

Un estudio de ausentismo laboral en una empresa, puede tener mayor significado si considera una tendencia en el tiempo y su comportamiento histórico, con el fin de observar las variaciones y convertirse en objeto de conclusiones. De la misma manera, a pesar de su complejidad y múltiples causas, el ausentismo laboral ha demostrado poder reducirse mediante diversas intervenciones psicosociales, ergonómicas y organizativas, después de un diagnóstico oportuno y certero. (Sánchez, 2015)

## **Marco teórico**

A partir del siglo XIX cuando en ciertas partes del mundo se evidencio una clara expansión industrial, simultáneamente en países como estados unidos se empezaban a acrecentar el desarrollo de teorías y modelos organizacionales, surgiendo también así la necesidad de análisis y explicación de aquellos que observaron la relación que existe entre el entorno-persona para definir cuáles son aquellos factores que de alguna u otra manera repercuten en el estado de la asimilación de esas condiciones laborales dentro de su entorno de trabajo, tomado este último como el sitio o puesto de trabajo que ocupa y es en donde cada quien ejecuta las funciones, tareas, actividades o acciones asignadas.

De esta manera cabe indicar que al considerar el sitio de trabajo como el lugar en donde el individuo pasa gran parte de su tiempo desempeñando actividades propias e indirectas a su labor, se establece que las personas que trabajan o tienen un vínculo laboral dentro de una organización están expuestas a diversos factores de riesgo que pueden variar de acuerdo a la actividad o labor desempeñada,

Los enfoques teóricos giran entono a definir los siguientes aspectos

- Absentismo/ausentismo laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el ausentismo laboral como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, excluidos los periodos vacacionales y las huelgas”. Se trata del producto negativo entre el tiempo para el cual un trabajador fue contratado y el tiempo que realmente desarrolló su tarea.

Como algunos autores contemplan, el ausentismo laboral es una “utopía deseada”, puesto que es inherente a la condición humana, el enfermar o tener que atender una actividad no programada. Los momentos en que el trabajador permanece ausente cuando debiera estar cumpliendo sus compromisos laborales, o bien llamado ausentismo o por otros absentismo laboral, contempla los permisos, incapacidades y retrasos. No se incluyen las ausencias derivadas de las vacaciones, las licencias de maternidad o paternidad, o las licencias por comisión de estudio.

### Presentismo

El ‘presentismo’ es un término acuñado recientemente, relativo a la presencia física del trabajador en el lugar del trabajo, pero sin tener las condiciones físicas o de salud óptimas para desempeñar su labor.

### Clasificación del ausentismo

El ausentismo se puede clasificar de múltiples maneras. Las siguientes son algunas formas de clasificación: (12)

1. Según su origen
2. Según las causas amparadas por la ley
3. Según la decisión del trabajador

A continuación, se presentan algunos ejemplos para cada caso:

1. Según el origen del ausentismo, éste puede clasificarse en ausencias de origen médico (Ej: Apendicitis aguda) o de origen no médico (Ej: ausencia al trabajo por una situación familiar particular como enfermedad de los hijos)

2. Según las causas amparadas por la ley, las ausencias pueden ser legales (Ej: calamidad doméstica) o ilegales (Ej: falta al trabajo no justificada).

3. De acuerdo a la decisión del trabajador, el ausentismo puede ser voluntario (Ej: ausencia por paro cívico) o involuntario (Ej: ausencia por falta de motivación). (Sánchez, 2015)

Enfermedad laboral según el Ministerio de Salud de Colombia La enfermedad laboral está definida en el artículo 4 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 donde enuncia:

“Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral 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. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes. (Ministerio de Salud Protección Social, 2020)

- Condiciones del sitio/ puesto de trabajo : pendiente concepto....
- Accidente de trabajo

Tomando como referencia la Ley 1562 de 2012 se define:

Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación

funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Ministerio de Salud Ley 1562 de 2012, 2020).

Enfermedad profesional, general o común.

Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de labor que desempeñe o del medio en el que realizan su trabajo las personas de que trata el decreto 1796 de 2000, bien sea determinado por agentes físicos, químicos, ergonómicos o biológicos y que para efectos de lo previsto se determine como tales por el gobierno nacional.

Enfermedad General

Se entiende por enfermedad general o común , todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia de una enfermedad o de un accidente no originado por causa o con ocasión de la clase de trabajo que desempeñe el funcionario, ni del medio en que ha sido obligado a trabajar. (Policia Nacional, 2019)

Para la construcción de esta investigación empleamos las teorías planteadas por Nestor Adolfo Botta quien propone en el libro Los accidentes de trabajo las teorías y modelización de los accidentes. (Botta, 2018) ver tabla 2.

TEORIA	EXPONENTE	DESCRIPCIÓN
Del Dominó	W. H Heinrich (1931)	un accidente se origina por una secuencia de hechos Propone cinco factores:  Herencia y medio social.  Acto inseguro.  Falla humana.  Accidentes.  Lesión
De la Causalidad Múltiple	(Botta, Teorías y modelización de accidentes, 2010)	la teoría de la causalidad múltiple defiende que, por cada accidente, pueden existir numerosos factores, causas y subcausas que contribuyan a su aparición, y que determinadas combinaciones de éstos provocan accidentes. De acuerdo con esta teoría, los factores propicios pueden agruparse en las dos categorías siguientes: De comportamiento. En esta categoría se

		<p>incluyen factores relativos al trabajador, como una actitud incorrecta, la falta de conocimientos y una condición física y mental inadecuada. Ambientales. En esta categoría se incluye la protección inapropiada de otros elementos de trabajo peligrosos y el deterioro de los equipos por el uso y la aplicación de procedimientos inseguros. La principal aportación de esta teoría es poner de manifiesto que un accidente pocas veces, por no decir ninguna, es el resultado de una única causa o acción.</p>
<p>La Teoría de la Casualidad Pura</p>	<p>(Botta, Teorías y modelización de accidentes, 2010) (Raouf, 1998)</p>	<p>De acuerdo con ella, todos los trabajadores de un conjunto determinado tienen la misma probabilidad de sufrir un accidente. Se deduce que no puede discernirse una única pauta de acontecimientos que lo provoquen. Según esta teoría, todos los accidentes se consideran incluidos en el grupo de hechos fortuitos de Heinrich y</p>

		se mantiene la inexistencia de intervenciones para prevenirlos.
Teoría de la Probabilidad Sesgada	(Botta, Teorías y modelización de accidentes, 2010) (Raouf, 1998)	Se basa en el supuesto de que, una vez que un trabajador sufre un accidente, la probabilidad de que se vea involucrado en otros en el futuro aumenta o disminuye respecto al resto de los trabajadores. La contribución de esta teoría al desarrollo de acciones preventivas para evitar accidentes es escasa o nula.
Teoría de la Propensión al Accidente	(Botta, Teorías y modelización de accidentes, 2010) (Raouf, 1998)	existe un subconjunto de trabajadores en cada grupo general cuyos componentes corren un mayor riesgo de padecerlo
Teoría de la Transferencia de Energía	(Botta, Teorías y modelización de accidentes, 2010) (Raouf, 1998)	radica en determinar las causas de las lesiones y evaluar los riesgos relacionados con la energía y la metodología de control
Teoría de “Los Síntomas Frente a las Causas	(Botta, Teorías y modelización de accidentes, 2010) (Raouf, 1998)	Cuando se investiga un accidente, se tiende a centrar la atención en sus causas inmediatas, obviando las esenciales. Las situaciones y los actos peligrosos

		(causas próximas) son los síntomas y no las causas fundamentales de un accidente.
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Elaboración propia

#### 4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

El estado del arte de la presente investigación hace énfasis en la consulta e indagación realizada en metabuscadores, repositorios, referentes bibliográficos que permitieron recopilar los antecedentes relacionados con los accidentes de trabajo en el campo organizacional, así como en artículos referentes a las temáticas de afectaciones físicas por cuestiones laborales y análisis del ausentismo laboral.

- **Revista Indexada “LOGOS”** ciencia y tecnología la cual contiene publicación de artículos científicos de La Policía Nacional.

- **Tesis**

Universidad de Chile. Facultad de medicina, Escuela de salud pública Caracterización de los accidentes del Trabajo en pequeñas, medianas y grandes Empresas en la región metropolitana en el año 2011”.

Utiliza una metodología descriptiva y retrospectiva, Describe los tipos de accidentes de trabajo presentados al interior de una empresa basado en las variables relacionadas con la seguridad social.

- **Artículos**

Estimación de episodios de incapacidad temporal por contingencia común relacionados con un accidente de trabajo previo en Cataluña

Las condiciones de trabajo tienen una influencia relevante en el estado de salud de los trabajadores y en la frecuencia y la duración de las incapacidades temporales (IT)<sup>1-4</sup>. Se estima que en 2006, en España, 13.953 hombres y 2.102 mujeres murieron por enfermedades relacionadas con su trabajo y que en 2008, el 9% de los trabajadores y el 13% de las trabajadoras padecerían algún tipo de dolencia relacionada con el trabajo, destacando las alteraciones osteomusculares y mentales<sup>5</sup>

Evolución histórica del accidente de trabajo y la enfermedad laboral, prestaciones y calificación de origen a nivel mundial y en Colombia.

Los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, han evolucionado desde su nacimiento en el siglo XIX, hasta la fecha; esta evolución ha ocurrido bien sea por el cambio de roles laborales, los nuevos tipos de contratación, los nuevos riesgos a los que está expuesto el trabajador, la tecnología, su actividad; o por la ciencia, la cual cada día descubre que nuevas enfermedades deben ser catalogadas como de origen profesional que desde su nacimiento se habían tenido como de origen común.

Desde sus orígenes el sistema de seguros sociales se caracteriza por una cobertura por los riesgos los cuales se dividen en dos grandes ramas los riesgos comunes y los riesgos profesionales. En nuestros países latinos el primer antecedente moderno de protección a la seguridad social y a los accidentes de trabajo lo podemos observar en la milicia, puesto que establecían beneficios para los familiares de los militares muertos en combate por la patria. (Decreto del 11 de octubre de 1820 de la Republica de Colombia)

### **Artículo 10. excepciones.**

No se consideran accidentes de trabajo: El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o en representación del empleador. b. El sufrido por el trabajador, fuera de la empresa, durante los permisos remunerados o son remuneración así se trate de permisos sindicales.”

### **Ley 57 de 1915, art. 1-2**

Siguiendo esta teoría subjetiva, vemos que los hechos generadores del accidente son resultado de la negligencia o de la falta del patrono. Por lo tanto, la causa generadora del accidente es atribuible a la persona que obra con negligencia o con imprudencia y que como consecuencia está obligado a reparar los daños ocasionados. Dentro de esta teoría se encuentra la teoría de la culpa, la cual es de naturaleza civil, según la cual el trabajador tiene derecho a reclamar una indemnización por parte del patrono en caso de la ocurrencia de un accidente de trabajo, siempre y cuando el trabajador lograra probar (teoría civil) la culpa de su empleador.” El trabajador no solo debía probar que había recibido un daño, que había padecido una lesión, sino que este perjuicio patrimonial era consecuencia directa de un acto del patrono por haber incurrido en culpa.”<sup>10</sup>

Resulta evidente que con esta ley 57 de 1915, era prácticamente imposible que se reparara el daño por cuanto tenía el trabajador dificultad extrema en demostrar la culpabilidad patronal y por ende no existía indemnización alguna que cubriera esas contingencias derivadas del ATEP. Luego de la promulgación de la ley 57 de 1915, fueron creadas otras normas sobre las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, su protección y prevención; en especial la reforma constitucional de 1936, ley 44 de 1939 por la cual consagro el seguro obligatorio y las

indemnizaciones por accidentes de trabajo, la ley 6 de 1945 respecto de trabajadores del sector publico

Finalmente llegan los decretos 2663 y 3743 de 1950, el cual establece el código sustantivo de trabajo en nuestro país. El código sustantivo de trabajo (C.S.de T.), en su título VIII referente a las prestaciones patronales comunes, capítulo segundo artículos 199 a 226, se refiere de manera concreta y da un nuevo concepto a los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y las prestaciones económicas y asistenciales, derivadas por la ocurrencia de un ATEP. La evolución que ha tenido el concepto de accidente de trabajo en nuestro país, se originó desde la ley 57 de 1915 como se citó con anterioridad, pero este concepto ha evolucionado con el transcurso de los años y las nuevas concepciones de accidente; es por este motivo que tenemos que revisar la evolución que ha tenido el concepto de accidente de trabajo en nuestro país.

### **4.3 Marco legal**

Para la presente investigación tendremos en cuenta principalmente el Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo a través del cual se establecen **CAPÍTULO 6 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, principalmente sus Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones. Numeral 32 y 36. Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el

trabajo SG-SST. Numeral 10 Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST numeral 8 Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección numeral 25 Artículo 2.2.4.6.32. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Numeral 3 en los cuales se relaciona al ausentismo. (Ministerio del trabajo,2016)

Adicionalmente la resolución 0312 de 2019 estándares mínimos del SG-SST por medio de la cual en su capítulo iii estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo i, ii, iii, iv ó v y de cincuenta (50) ó menos trabajadores con riesgo iv ó v Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. Donde define Ausentismo por causa médica.(Ministerio del trabajo 2019)

El desarrollo de la normatividad en Colombia en torno a la salud de los trabajadores se remite a la necesidad del gobierno de hacer énfasis a cuales eran las condiciones en las que venían ejecutando su trabajo, las personas en una organización, las formas e implicaciones de los factores dirigidos a la seguridad laboral y cuáles son los mecanismos o bases normativas que determinan el marco legal de la seguridad y salud en el trabajo

**Tabla 1**

*Normatividad legal en Colombia*

<b>NORMATIVIDAD LEGAL</b>	<b>CONCEPTO</b>
<b>Ley 57 de 1915</b>	Rafael Uribe 1904. Accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

<b>Ley 46 de 1918</b>	Higiene y salud de los trabajadores
<b>Ley 37 de 1921</b>	Reglamentación de la enfermedad profesional (
<b>Ley 10 de 1934</b>	ahora laboral)
<b>Ley 96 de 1938</b>	Vacaciones
<b>Ley 44 de 1939</b>	Contrato laboral
	Seguros de vida
<b>Decreto 2350 de 1944</b>	código sustantivo del trabajo
<b>Ley 6 de 1945</b>	Ley general del trabajo que enmarcan las disposiciones pertinentes a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales entre otras organización y funcionamiento del comité de medicina higiene y seguridad industrial
<b>Resolución 2013 de 1986</b>	título iii salud ocupacional art. 81 salud de los trabajadores es una condición indispensable,
<b>Ley 9 de 1979</b>	Organización y administración del sistema general de riesgos profesionales
<b>Decreto 1295 de 1994</b>	
<b>Ley 1562 del 11 de julio de 2012</b>	Sistema general de riesgos laborales
<b>DECRETO 1072 de Mayo 26 de 2015</b>	Decreto único reglamentario del sector trabajo

<b>Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017</b>	Estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes
<b>Resolución 0312 del 13 febrero de 2019</b>	Estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST
<b>Nota. Fuente normatividad en Colombia</b>	

Desde la primera ley creada para atender el cuidado del trabajador se empezaron a estructurar demás normas legales que surgieron para brindar apoyo y fortalecer la actividad para el cuidado de la salud de los trabajadores, es así como toda la temática relacionada con la Seguridad y Salud en el Trabajo, hoy por hoy, se consolida en el país como uno de los aspectos fundamentales en el ámbito organizacional y centra la atención no solo de los trabajadores siendo los directamente implicados sino también de quienes intervienen y son los responsables de la preservación del bienestar del talento humano y la prevención de la salud y seguridad en todo los ámbitos laborales.

## **Tabla 2**

*Normatividad seguridad y salud en el trabajo en Colombia*

**LEYES MARCO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA**

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991

LEY 100/93

sistema de seguridad social integral

LEY 1562/2012

Sistema general de riesgos laborales

DECRETO 1072/2015

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

DECRETO 472/2015

Multas para quienes incumplan las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

RESOLUCIÓN 0312/2019

Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**Nota.** Fuente Normatividad colombiana

## 1. Metodología

### 5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Tipo de investigación: Cuantitativa - descriptiva

Según (Hernández, Sampieri 2003), se orienta en el uso de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento. Este enfoque se utiliza dado que la finalidad del estudio es el de analizar una situación específica y obtener unos datos que surge abordando las variables estadísticas que componen la realidad.

En las investigaciones de tipo descriptiva, llamadas también investigaciones diagnósticas, buena parte de lo que se escribe y estudia sobre lo social no va mucho más allá de este nivel. Consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores.

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. (Morales, F. 2010).

## **5.2 Población y muestra**

Como universo del estudio se toma como base general a la Policía Nacional de Colombia. La Policía Nacional de Colombia (PNC) es un cuerpo armado de naturaleza civil, a cargo de la seguridad pública de la República de Colombia. (Artículo 218, Constitución Política) El Presidente de la República es el comandante supremo de la institución y ejerce su autoridad mediante el

### **Tabla 3**

***FUERZA EFECTIVA REAL (INCLUYENDO TODAS LAS NOVEDADES)***

**TOTAL**

---

	UNIDAD	OFICIALES	SUB/MN E	PT/AG	AUX	NO UNIF	
	REGI7	23	73	112	5	11	224
	DEMET	88	470	1432	189	111	2290
<b>REGION</b>	DEVIC	28	63	239	41	9	380
<b>DE</b>	DEGUV	42	100	412	160	16	730
<b>POLICIA</b>	DECAS	58	330	826	337	21	1572
<b>Nº 7</b>	MEVIL	71	596	1339	193	46	2245
	DEGUN	25	51	150	54	11	291
	DEVAU	24	45	142	87	3	301
<b>TOTALES</b>		359	1728	4652	1066	228	8033

**Nota. Fuente Policía Nacional de Colombia**

Ministro de Defensa y el Director General de la Policía Nacional. Desde 1953 está adscrita al Ministerio de Defensa.

La Policía Nacional está integrada por 147791 hombres, 19832 mujeres para un personal total de 167623 de los cuales 144.400 corresponde a personal uniformado. (Centro de Observación Prospectivo del Direccionamiento del Talento Humano a fecha 03/10/2019 en la siguiente tabla se muestra la relación del personal de la regional 7 a corte 31/03/2020.

## **Instrumentos**

Como herramienta de recolección de información que se utilizara en el presente estudio se determina mediante el uso de la información suministrada en la base de datos TABLEU es uno de

los sistemas de información con los que cuenta la Policía Nacional en cabeza de la dirección de talento humano para hacer el seguimiento concerniente a los ítems de ausentismo, excusas y del personal uniformado y no uniformado que especifica variables de relación tales como periodicidad, diagnósticos comunes de accidentes o enfermedades, discriminación por rangos, género y las áreas donde con mayor frecuencia se presentan las excusas.

Tableau es una herramienta de visualización de datos potente utilizada en el área de la Inteligencia de negocios (más conocida como Business Intelligence). Simplifica los datos en bruto en un formato muy fácil de entender.

La esencia de Tableau es simple y a la vez muy relevante: ayudar a las personas y empresas a ver y comprender todos sus datos. Y esto lo consigue ofreciendo a los usuarios toda una selección de herramientas útiles e intuitivas de inteligencia de negocios.

A través de funciones simples como la de arrastrar y soltar, cualquier persona puede acceder y analizar de forma sencilla datos, e incluso, crear informes y compartir esta información con otros usuarios.

Dentro de la institución la administración del software está asignado para el uso y obtención de datos estadísticos principalmente en las Direcciones de Talento Humano y Planeación con el fin de orientación de variables que resulten de la medición de indicadores.

### **Procedimientos.**

Para la recolección de la información se llevaron a cabo las siguientes actividades;

- a. Solicitud de autorización de aplicación del estudio dirigido a comandante de Regional N° 7
- b. Determinación de las variables de cruce de datos estadísticos.

- c. Recopilación de datos del aplicativo TABLEU
- d. Digitalización de los datos
- e. Análisis e interpretación de la información
- f. Elaboración de informe

### **5.5 Análisis de información.**

Los datos e información recolectados se procesarán y analizarán mediante las herramientas informáticas disponibles a nivel institucional, entre ellas el uso de la herramienta ofimática para tratamiento de datos, cálculos y redacción brindadas por Microsoft Excel, Office y Word, así como se hará uso del sistema de información institucional denominada TABLEU, para la extracción de cifras estadísticas sobre excusas relacionadas con la caracterización del ausentismo presentes en la Región #7 de Policía.

### **5.6 Consideraciones éticas**

El alcance del presente proyecto tendrá en cuenta las consideraciones de impacto social y de responsabilidad de las organizaciones con su personal y los entornos en los que estas se desarrollan basados en un concepto ético, de transparencia, legalidad y de bienestar del personal que hace parte de la institución policial y de los entes que contribuyen al fortalecimiento de sus capacidades académicas y profesionales.

## **Resultados y discusión**

Para la Región de Policía # 7 se logra evidenciar que la unidad que presenta mayores incidencias en la generación de excusas por motivos de accidentes o enfermedades laborales es la Metropolitana de Villavicencio, esto se logra identificar de acuerdo al análisis de los datos recopilados mediante el sistema de información TABLEU, dónde se evidencia que la proporción de accidentes está directamente relacionada con la cantidad de personal de cada unidad que conforman esta región.

En cada unidad existen variables que inciden en la caracterización de excusas tales como: las condiciones de las instalaciones, vías de transporte, medios de transporte, factor sociodemográfico, contexto político-social, lo que conlleva a que sean tomados como referentes para esta investigación.

En la gráfica 1 correspondiente a la Medición de los días de ausentismo por año en la Metropolitana de Villavicencio refleja una leve variación año a año, que permite evidenciar que para el año 2015 el índice se mantiene bordeando el rango de los 2.500 días de excusa, con la transición de los años el análisis que se infiere de acuerdo a los valores que muestran las gráficas resulta particular observar que hay un incremento en la asignación de días de ausencia laboral en los meses de junio y diciembre, lo que permite relacionarlas con las épocas de vacaciones temporadas dónde el personal tiene mayores actividades de apoyo de servicio del control ciudadano.

Para los departamentos de Guaviare, Vaupés, Vichada y Guainía, la situación de ausentismo se ha visto involucrada en su mayor proporción por causas médicas que por diversas índoles de dolencias generales como dolores abdominales, dolencias no especificadas generan excusas de tipo total de mínimo un día.

La segunda causal identificada está relacionada con la realización de actividades físicas que propenden en la práctica del deporte.

La tercer causal es la imprudencia del personal respecto al reconocimiento de las condiciones del entorno laboral, tales como partes rígidas, estaticas, elementos contundentes y demas elementos que pueden causar una lesión.

Se realiza la interpretación de los datos teniendo en cuenta que las cuatro unidades presentan condiciones similares referentes a: El parte de personal asignado oscila en un rango de 300 a 500 uniformados.

Se puede observar que dentro del seguimiento a los días de excusa realizado por cada unidad se evidencian inconsistencias que refieren a los días de ausentismo, los cuales provienen de casos ocurridos en unidades distintas, esta situación se presenta específicamente con el personal que debe cumplir con traslado al ser asignado a laborar en una unidad diferente, que sin haber culminado el proceso administrativo dichos días de excusa y ausentismo de este funcionario incrementan la estadística de la nueva unidad.

**Días de ausentismo unidades años (2015 – 2020)**



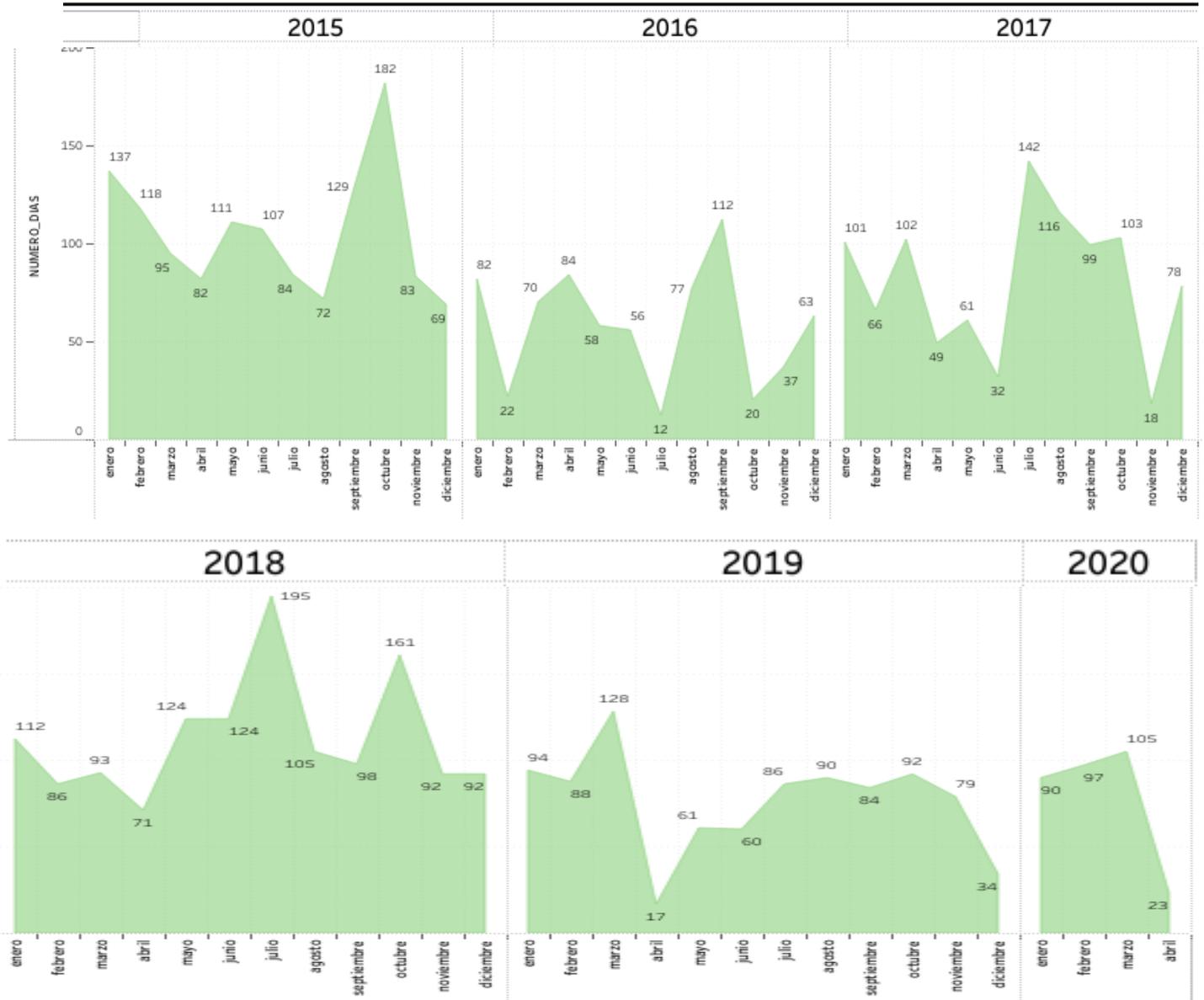








DEGUN (Departamento de Policía Guainía)



**Días de ausentismo por excusa.**

En la recopilación de información se evidencia que en la Policía Nacional se presentan un total general de 10.585.350 días de ausentismo, ubicando a las excusas totales en primer lugar con un índice de 7.184.897, equivalentes al 67,87% días de ausentismo, siendo generadas en su mayor proporción por accidentes laborales, accidentes comunes y enfermedades generales en los últimos cinco años.

Seguidamente se encuentran las excusas parciales con una representación del 28,71% que corresponde a 3.039.111 de días, siendo consecuencias de excusas generadas por afectaciones de la salud, que según diagnóstico médico no requieren de un reposo en el domicilio o el sitio destinado para ello.

El tercer lugar lo ocupan las excusas parciales nocturnas correspondientes al 2,32% que comprenden el total de 246.461, días de ausentismo a nivel nacional.

Para la Región de Policía # 7 se establece que la excusa que predomina es la excusa parcial, por que la gravedad de los accidentes con los que recurre el personal no amerita que este se ausente de sus funciones y pueda cumplir con las actividades administrativas asignadas

De esta manera se deduce que las excusas parciales generadas por las UPRES (Unidades prestadoras de salud), están sujetas al criterio profesional realizado por el personal de la salud, con el que cuenta cada unidad.

Como dato de interés es común observar que para el año comprendido entre el 2015y 2016 se dio cierta preponderancia en la asignación de excusas parcial nocturna, lo que permite presumir que hubo un incremento de las restricciones de cierto personal para prestar servicios en horas de la noche.

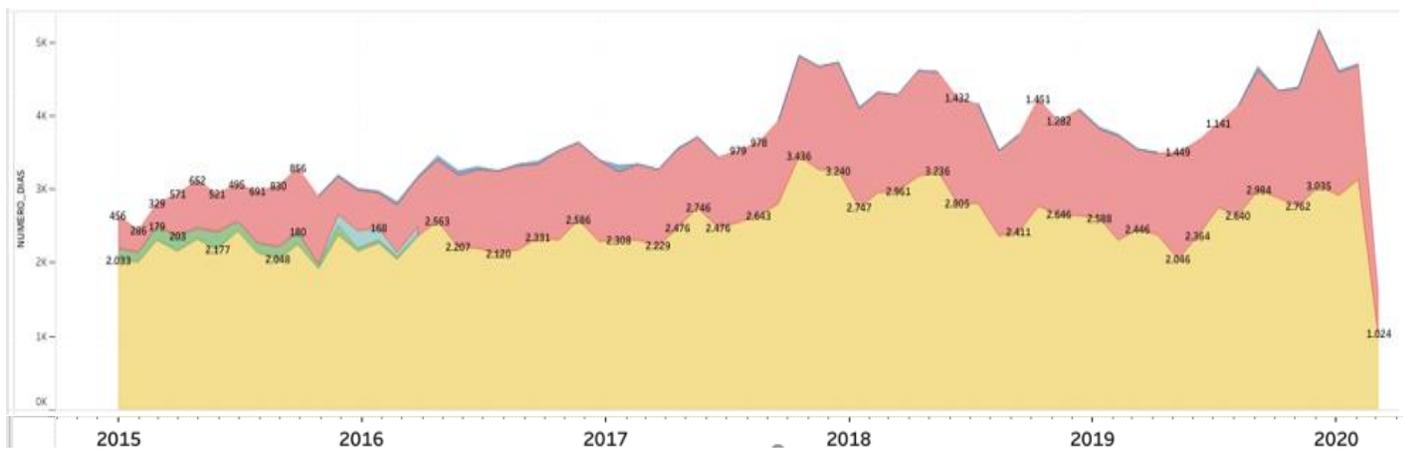
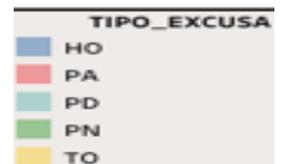
## Frecuencia de radicación de excusas.

El número de excusas allegadas a la oficina de talento humano / días del mes.

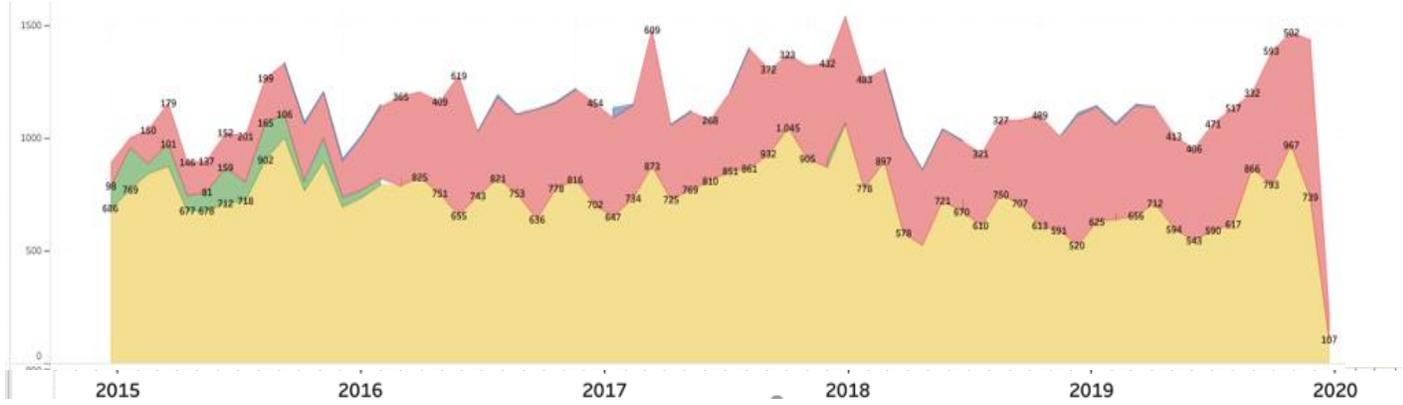
Ejemplo: Deguv mes de marzo 2020: la cantidad de radicación para este mes fue de 31 excusas de diversa índole incluidas las renovaciones, que dan como resultado a una frecuencia de 1 excusa reportada por día.

Esta tendencia puede ser generalizada en el comportamiento de radicación de excusas en las unidades obteniendo un estimado de dos a tres dado que el mayor índice de reportes es generado por la Metropolitana de Villavicencio.

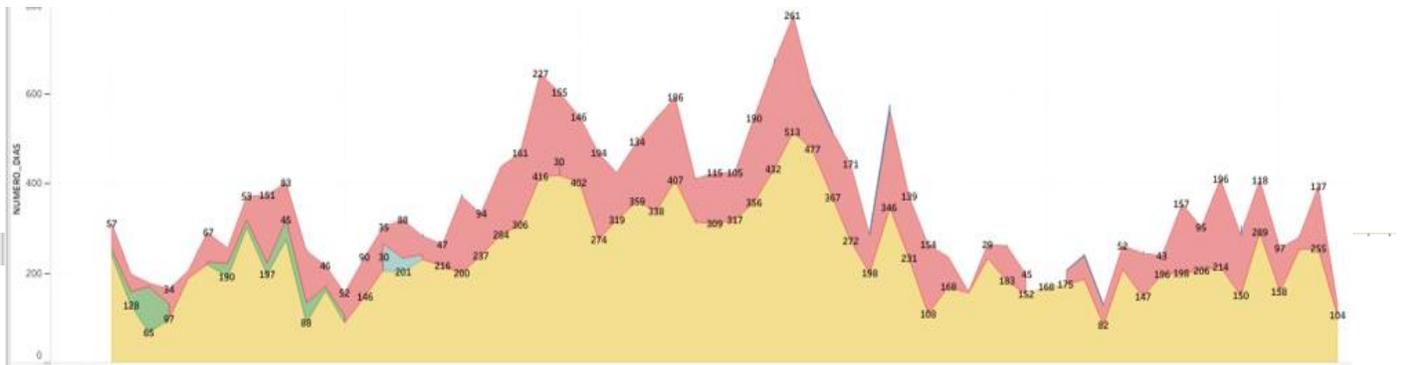
MEVIL (Policía Metropolitana de Villavicencio)



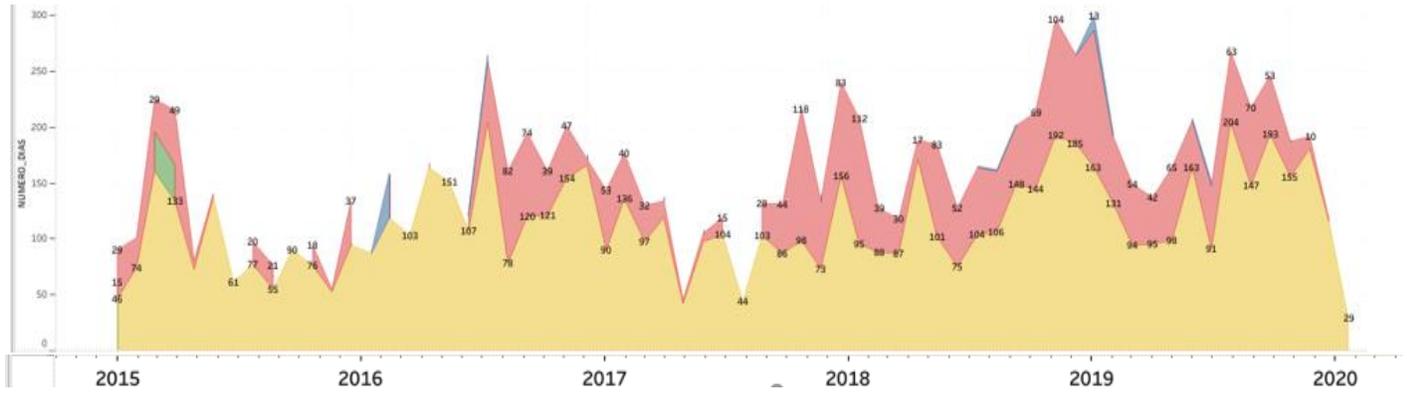
DECAS (Departamento de Policía Casanare)



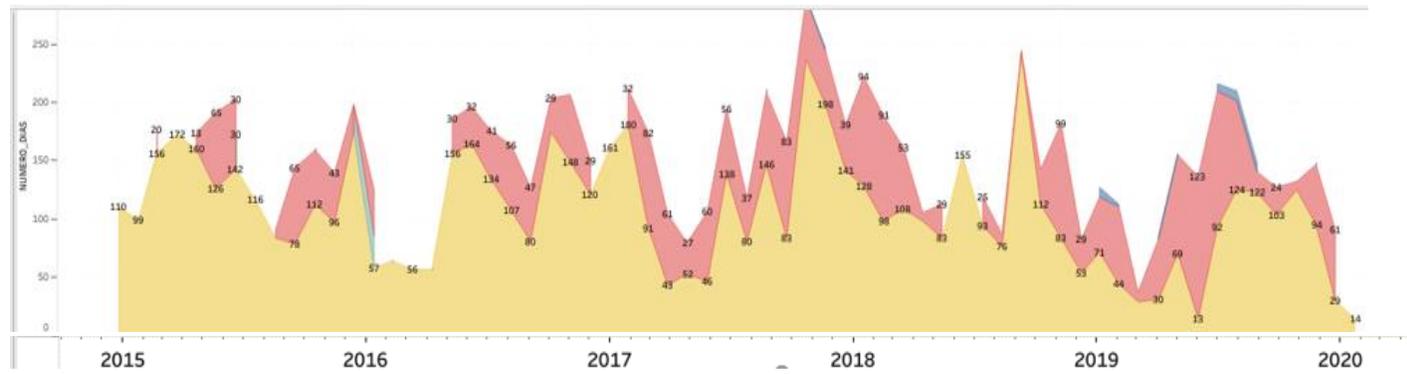
DEGUV (Departamento de Policía Guaviare)



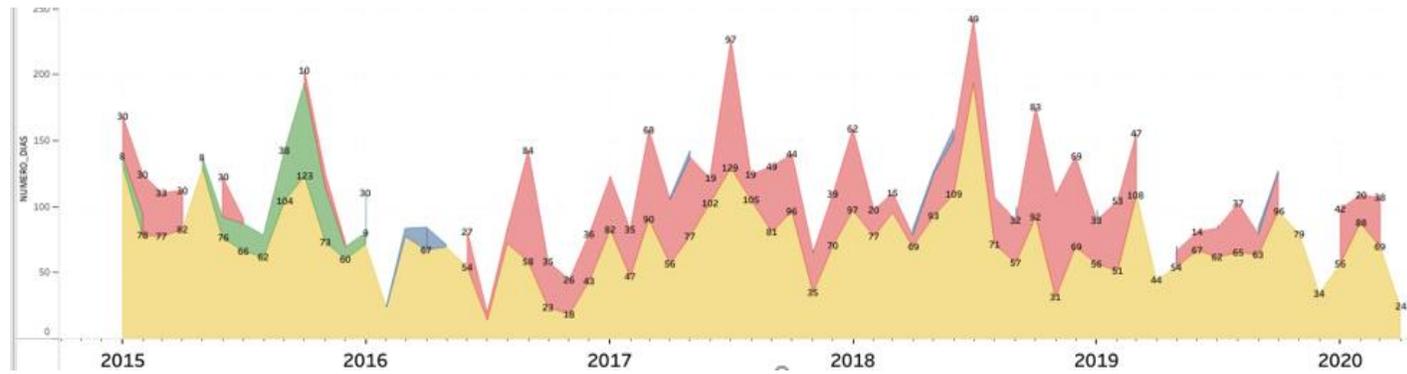
DEVIC (Departamento de Policía Vichada)



DEVAU (Departamento de Policía Vaupés)



DEGUN (Departamento de Policía Guainía)

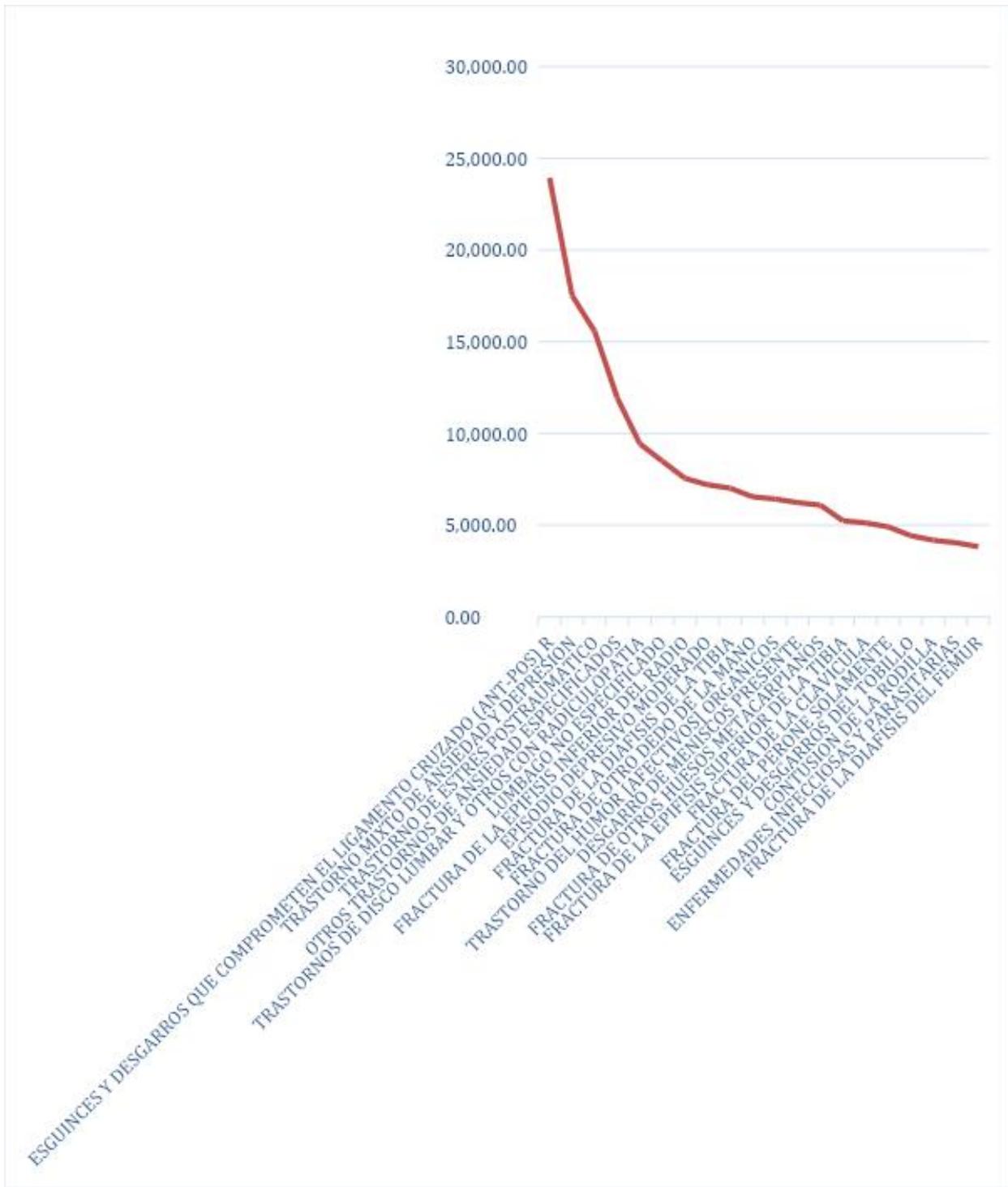


## FRECUENCIAS Y DÍAS DIAGNÓSTICOS

ESGUINCES Y DESGARROS QUE COMPRO..	S835	1.190	15.512
TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPR..	F412	608	12.717
TRASTORNO DE ESTRES POSTRAUMATICO	F431	548	10.749
OTROS TRASTORNOS DE ANSIEDAD ESPE..	F418	405	7.340
FRACTURA DE LA EPIFISIS INFERIOR DEL ..	S525	375	6.395
TRASTORNO DEL HUMOR [AFECTIVOS] O..	F063	315	6.260
LUMBAGO NO ESPECIFICADO	M545	975	5.943
EPISODIO DEPRESIVO MODERADO	F321	252	5.343
TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTRO..	M511	556	5.166
FRACTURA DE OTRO DEDO DE LA MANO	S626	329	4.863
FRACTURA DE LA DIAFISIS DE LA TIBIA	S822	269	4.772
FRACTURA DE LA CLAVICULA	S420	259	4.434
FRACTURA DE LA EPIFISIS SUPERIOR DE L..	S821	328	4.427
DESGARRO DE MENISCOS PRESENTE	S832	325	4.343
FRACTURA DE OTROS HUESOS METACAR..	S623	259	4.254
FRACTURA DEL PERONE SOLAMENTE	S824	243	3.712
OTROS ESTADOS POSTQUIRURGICOS ESP..	Z988	230	3.212
ESGUINCES Y DESGARROS DEL TOBILLO	S934	472	3.124
ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASIT..	A09X	1.453	3.045
FRACTURA DE LA DIAFISIS DEL FEMUR	S723	186	3.037
CONTUSION DE LA RODILLA	S800	496	3.028
LUXACION DE LA ARTICULACION DEL HOM..	S430	259	2.921
FRACTURA DEL MALEOLO EXTERNO	S826	171	2.831
FRACTURA DE HUESO DEL METATARSO	S923	178	2.319
FRACTURA DE LA EPIFISIS SUPERIOR DEL ..	S521	122	2.277

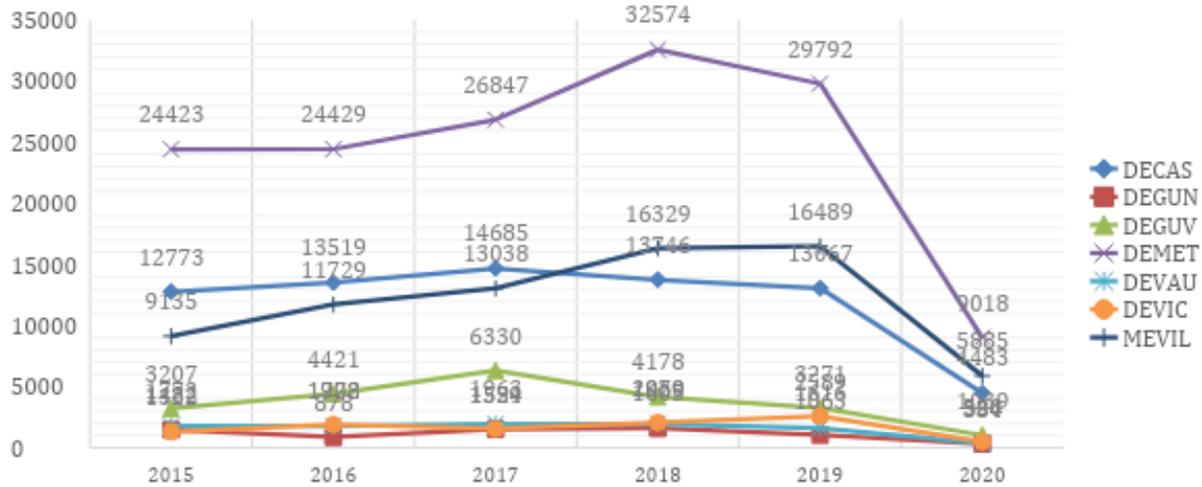
## DEPENDENCIAS

METROPOLITANA DE VILLAVICENCIO	5.703	62.356
CENTRO AUTOMATICO DE DESPACHO O 123	2.047	22.008
ESTACION DE POLICIA CENTAUROS	2.649	19.048
ESTACION DE POLICIA FUNDADORES	1.933	15.871
ESTACION DE POLICIA VILLAVICENCIO	1.372	13.039
DEPARTAMENTO DE POLICIA CASANARE	695	12.506
GRUPO FUERZA DISPONIBLE	913	7.280
ESCUADRON MOVIL ANTIDISTURBIOS NO 19	463	6.644
GRUPO PROTECCION A PERSONAS E INSTALACI..	623	6.596
GESTION DOCUMENTAL MEVIL	538	6.006
ESTACION DE POLICIA ACACIAS	747	5.849
GRUPO INVESTIGACION JUDICIAL MEVIL	721	5.411
GRUPO PROTECCION A LA INFANCIA Y ADOLES..	589	5.066
ESTACION DE POLICIA SAN JOSE DEL GUAVIARE	624	4.881
GRUPO LOGISTICA	480	4.768
PLANEACION DECAS	175	3.806
UNIDAD POLICIAL ESPECIAL CUSIANA	379	3.699
GRUPO DE CARABINEROS Y GUIAS MEVIL	452	3.607
GRUPO TALENTO HUMANO MEVIL	211	3.179
GRUPO PROTECCION A PERSONAS E INSTALACI..	193	3.048
RECTORIA COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE FATI..	237	2.938
ESTACION DE POLICIA RESTREPO	331	2.887
ESTACION DE POLICIA CUMARAL	333	2.845
CAI BARZAL	371	2.655
DISTRITO UNO DE POLICIA VILLAVICENCIO	311	2.598
GRUPO LOGISTICO	249	2.581
DISTRITO DOS DE POLICIA CUMARAL	218	2.529
SEGURIDAD	363	2.452
DEPARTAMENTO DE POLICIA VICHADA	284	2.367
CAI CAMPIÑA	175	2.177
CAI GUATIQUIA	357	2.145



## Interpretación lesiones

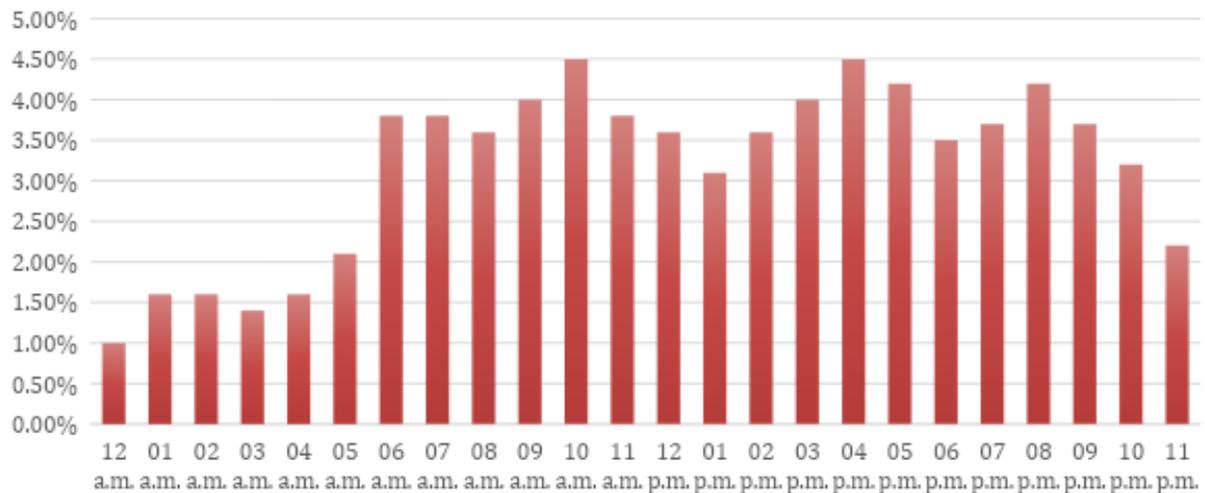
### TOTAL DIAS EXCUSA POR UNIDAD



## SUMA DE DIAS POR GRADOS



## Porcentaje de Excusas por Hora



## **Conclusiones**

Elabora una conclusión por cada objetivo. Cada conclusión responde ¿qué se hizo?, ¿cómo se hizo? y ¿qué se encontró?

Extensión: Máximo 60 palabras por conclusión y máximo dos páginas.

## **Recomendaciones**

- De acuerdo a las enfermedades y lesiones más recurrentes en la Región de Policía # 7, se debe establecer un plan de acción, promoción y prevención que permita reducir y mitigar la generación de excusas.
- Establecer un control al parte médico que permita identificar la veracidad en la generación de excusas dando como resultado un diagnóstico confiable de acuerdo al marco legal vigente y las normas dispuestas por la institución.
- Se propone que este análisis se realice en cada una de las regiones que integran la Policía Nacional de Colombia, lo cual permitirá identificar y abordar directamente los índices de ausentismo y de esta manera garantizar la prestación del servicio.
- Se recomienda al personal que conforma la Región de Policía # 7 acatar y participar de las medidas preventivas que se despliegan para la disminuir las causas de ausentismo.

## Referencias bibliográficas

Botta, N. A. (2010). *Teorías y modelización de accidentes* (3ra ed.). Rosario, Argentina: Porteger.

Botta, N. A. (2018). *Los accidentes de trabajo*. Rosario - Argentina: Proteger.

Ministerio de Salud Ley 1562 de 2012. (13 de abril de 2020). *minsalud*. Obtenido de minsalud:  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

*Ministerio de Salud Protección Social*. (13 de Abril de 2020). Obtenido de Minsalud:  
<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx>

Policia Nacional. (03 de 05 de 2019). Directiva administrativa permanente D.A.P 001 DIPON-DITAH. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.

Policía Nacional de Colombia. (2015). *Software TABLEU*. Bogotá.

Raouf, A. (1998). Teoría de las Causas de los Accidentes. *Edición española*.

Sánchez, D. C. (2015). Ausentismo laboral: Una visión desde la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Salud Bosque*, 11.

Hanebuth, D., Meinel, M., & Fischer, J. E. (2006). Health-related quality of life, psychosocial work conditions, and absenteeism in an industrial sample of blue-and white-collar employees: a comparison of potential predictors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 48(1), 28-37.

Webgrafía.

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>

<http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>

[http://www.bioestadistico.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=153:calculodel-tamano-de-la-muestra-para-estimar-parametros-categoricos-en-poblacionesfinitas&catid=46:calculodel-tamano-de-la-muestra&Itemid=213](http://www.bioestadistico.com/index.php?option=com_content&view=article&id=153:calculodel-tamano-de-la-muestra-para-estimar-parametros-categoricos-en-poblacionesfinitas&catid=46:calculodel-tamano-de-la-muestra&Itemid=213)

Morales, F. (2010). Tipos de investigación. *Bogotá DC*.