

A dark blue vertical bar on the left side of the page, with a blue arrow pointing to the right, containing the date 5-4-2022.

5-4-2022

**APUESTA METODOLOGICA PARA EL
MEJORAMIENTO DEL AMBIENTE LABORAL.**

Informe de pasantía

A decorative graphic consisting of several thin, curved lines in shades of blue and grey, originating from the bottom left and extending upwards and to the right.

Restrepo Pérez, Laura francelly
UNIVERSIDAD DE CALDAS

UNIVERSIDAD DE CALDAS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE SOCIOLOGÍA

Informe de Pasantía
Trabajo de Grado para optar el Título de Socióloga

Tema

**POLÍTICAS ORIENTADAS AL MEJORAMIENTO DEL AMBIENTE LABORAL,
LAS RELACIONES ENTRE FUNCIONARIOS, LA EFICIENCIA Y EFICACIA EN
SUS FUNCIONES, APARTIR DEL OCIO FORMATIVO Y EL COACHING
EMPRESARIA**

Autora

LAURA FRANCELLY RESTREPO PEREZ

Universidad de Caldas
del 2022

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
OBJETIVOS.....	16
OBJETIVO GENERAL:	16
OBJETIVOS ESPECIFICOS:	16
JUSTIFICACION	18
1.1 LAS PASANTÍAS Y SU IMPORTANCIA EN LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL	18
1.2 FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN.....	20
1.3 LA PASANTÍA.....	27
CAPITULO 1	31
CAPITULO 2	40
CAPITULO 3	53
COACHING EMPRESARIAL	55
OCIO FORMATIVO	59
POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS.....	61
EL COACHING EMPRESARIAL Y EL OCIO FORMATIVO DESDE LA SOCIOLOGIA	63
ANEXOS.....	65
MARCO TEORICO	65
CONCLUSIONES	72
DESARROLLO METODOLOGICO	73
BIBLIOGRAFIA.....	77

A mi abuelo Milcíades y a mi mamá por su apoyo durante todo este proceso

A mi familia, mi novio y mis amigos que no pierden su confianza en mí.

AGRADECIMIENTOS

La sociología se atravesó en mi vida un día para cambiarla, ha sido un proceso largo y difícil, pero del cual me quedan grandes enseñanzas, momentos memorables, amigos inigualables, y toda una vida para aplicar mis conocimientos.

Desde el inicio de mi vida y durante estos años de formación sociológica he podido contar con la suerte de tener en el camino personas que me han ayudado a crecer como persona, como mujer y como profesional.

Agradezco, a mi familia que día a día ha estado ahí para brindarme el ánimo que en ocasiones se desvanece debido a diversas situaciones, gracias infinitas a mi mamá, a mi papá, a mis hermanos especialmente a Claudia que siempre está intentando contagiarme de “*buena vibra*”, a mi abuelito, a mi tía Sandra y demás familiares que siguen esperando y confiando en mí, además, a mi hija perruna Lulu por su compañía en las largas noches de estudio.

A Alex Gaviria con quien espero estar el resto de mi vida y a quien agradezco su paciencia.

El paso por la universidad me dejó amigos, no muchos, pero sí creo que, para siempre, gracias a Sharon y a Camila que desde el principio estuvieron junto a mí, y a Cesar que llegó al final, pero al igual que “mis pelitas” llegó para quedarse, gracias compañeros, amigos, colegas.

Por último, pero no menos importante gracias a los profesores que semestre tras semestre se encargaron de compartir sus conocimientos conmigo fortaleciendo las bases de mi formación como socióloga, gracias a Leonardo Agudelo por su ayuda en este informe, a Paulo Cesar, a Juan Carlos a Gloria Elsa, a Fernando Cantor (QEPD), a Leopoldo, a Carlos Kogson, Orlando Londoño, a Pompeyo, a Gretel, a Rodrigo Santofimio y a Jaime Pineda.

Gracias, muchas gracias a la Subdirección Regional de Apoyo eje cafetero de la Fiscalía General de la Nación Seccional Risaralda sede Pereira por permitirme realizar la pasantía allí. A la doctora Sara Lucia y a teresita por su apoyo.

Con este trabajo doy fin a este paso por la universidad y doy inicio a mi vida profesional esperando aportar de algún modo para tener un país mejor.

SIGLAS USADAS

FGN: fiscalía general de la Nación.

SRAFGN: Subdirección Regional de Apoyo eje cafetero de la Fiscalía General de
 la Nación Seccional Risaralda.

PTA: Plan de Trabajo Anual

INTRODUCCIÓN

Como estudiante, a lo largo de mi proceso de formación tuve, en diversas ocasiones dudas acerca de cuál sería mi elección dentro de las modalidades que tiene la Universidad para acceder al título de socióloga, hasta que llegó el momento en que debí afrontar el reto de la realización del trabajo de grado. El programa de Sociología de la Universidad de Caldas, tiene dentro de las modalidades de grado la posibilidad de realizar una pasantía, opción que, al ser elegida, me ofrecería, probablemente, la oportunidad de enfrentarme al campo laboral, plantear objetivos de corto y mediano plazo evaluables, pero, sobre todo, contribuir con mis conocimientos a la institución en la cual realizara la pasantía.

En el presente informe de pasantía se recopilan los más importantes datos del proceso de trabajo realizado en la Subdirección Regional de Apoyo Eje cafetero de la Fiscalía General de Nación Seccional Risaralda, desarrollando estrategias orientadas hacia el mejoramiento del ambiente laboral y las relaciones que se presentan entre funcionarios y que, al mismo tiempo, sirvan para maximizar la eficiencia y eficacia en sus funciones.

El proyecto surgió como una necesidad, evidenciada por el equipo de la Subdirección Regional de Apoyo Eje cafetero de la Fiscalía General de Nación Seccional Risaralda, especialmente, en el área de bienestar encabeza por el doctor

Fernando Lozano, de brindar a los funcionarios de la institución información acerca de la necesidad e importancia de hacer uso de las múltiples herramientas que podrían ser puestas a disposición de los funcionarios por parte de la Subdirección Regional de Apoyo Eje cafetero de la Fiscalía General de Nación Seccional Risaralda para contribuir en la construcción de un ambiente propicio para su convivencia y el buen entorno laboral además, incursionar con propuestas que sirvan para mejorar, transformar, incrementar o modificar los mecanismos usados para incentivar la participación de los funcionarios en las diversas actividades de esparcimiento, recreación y ocio formativo.

Las funciones y actividades principales realizadas durante la pasantía fueron, la investigación de temas específicos encaminados a encontrar metodologías para la educación y herramientas pedagógicas que servirán de apoyo en el proceso de aprendizaje de los funcionarios acerca de la importancia que tiene el ocio y el esparcimiento en el ambiente laboral, también, se realizó investigación bibliográfica acerca del trabajo, su historia y transformación con el paso del tiempo, el ocio y su importancia tanto en la vida cotidiana como en la laboral, el coaching empresarial como herramienta usada para sacar lo mejor de cada empleado en su campo laboral, además la revisión y análisis de documentos suministrados por la fiscalía que proporcionan información acerca de los eventos programados y las proyecciones de asistencia a dichos eventos y posteriormente, muestran el récord de participación a dichas actividades, también se realizaron entrevistas semiestructuradas en busca de información que pudiese servir como base para buscar algunos de los motivos que tienen los funcionarios para asistir o no a los

eventos programados y/o hacer o no uso de las herramientas de dispersión y relajación que les ofrece la institución.

La justificación, da cuenta de la utilidad de las pasantías y la importancia que tiene para un estudiante que se le brinde la oportunidad de realizarla como modalidad de grado, además, nos ubica en el lugar donde se realizó la pasantía brindando información acerca de que es la fiscalía general de la nación como institución, sus funciones y la legislación colombiana respecto a esta institución. La Fiscalía General de la Nación es una institución creada a partir de la constitución política de 1991 y a partir de allí empieza a funcionar acorde a las necesidades del pueblo colombiano; a pesar de que es una institución autónoma presupuestalmente y en sus decisiones, existen leyes o decretos que establecen su funcionamiento y organización. y finalmente ofrece un acercamiento a los procesos o actividades llevados a cabo durante la pasantía.

En el capítulo I se realiza una recopilación de datos, los cuales posteriormente son sintetizados para que sean de fácil lectura y sirvan para caracterizar las estrategias que tiene la SRAFGN (si las hay), orientadas a que sus funcionarios tengan tiempo de ocio en el horario laboral y fuera de él.

En el capítulo II se intenta develar ¿que podría motivar a los funcionarios de SRAFGN a asistir a las diversas actividades? Basados en los datos suministrados en el capítulo I, por medio de los niveles de asistencia y el tipo de actividad, además se tendrán en cuenta entrevistas semiestructuradas que se realizaron a funcionarios al azar.

el capítulo III se proponen estrategias o políticas que desde el ocio formativo y el coaching empresarial estén orientadas al mejoramiento del ambiente laboral y las relaciones que se presentan entre funcionarios, para lograr mayor eficiencia y eficacia en sus funciones.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para poder entender el ocio formativo, es inevitable empezar hablando de trabajo, ya que estos dos conceptos están íntimamente ligados, ahora bien, si, por un lado, en términos lingüísticos existe una aparente contraposición entre estos términos, se debe tener claridad en que de algún modo se complementan y eso será lo que se expondrá a continuación.

Es desde el contexto laboral, que se debe abordar el tema del ocio de una forma clara, ya que el trabajo no es un concepto ajeno a ninguna persona, este, ha acompañado al hombre desde tiempos inmemoriales, pues para poder sobrevivir de forma digna el ser humano necesita satisfacer algunas necesidades básicas como son: comida, abrigo, higiene y descanso, y para lograrlo, en la mayoría de los casos se debe acudir a una de las formas más antiguas de obtener dinero, el trabajo. Como expone Marx, el trabajo es la actividad a través de la cual el individuo se crea a sí mismo; es esta actividad autocreadora la que le permite al hombre proyectar su esencia.

Por otro lado, también según Marx, el desarrollo de la sociedad es consecuencia de la continua interacción productiva entre los hombres y la naturaleza, (trabajo), el cual, a lo largo de la existencia, ha pasado por innumerables variaciones, en la actualidad, y en esta parte del mundo al hablar de trabajo es inevitable pensar en capitalismo, el cual también ha sufrido modificaciones.

El capitalismo es un sistema económico en el que individuos y empresas llevan a cabo la producción y el intercambio de bienes y servicios mediante transacciones en las que intervienen precios y libre mercado regulados por la ley de oferta y demanda.

Aunque tanto los mercaderes como el comercio existen desde que nace la civilización, el capitalismo como sistema económico no apareció hasta el siglo XIII en Europa, sustituyendo al feudalismo. Hasta ese momento, el trabajo era una obligación, derivada de vínculos de servidumbre señorial, de la propiedad de esclavos o como obligación socio-moral de uno mismo hacia su comunidad. El capitalismo surgió para proponer el trabajo a cambio de capital (salarios o sueldos), en vez de existir como sistema de servidumbre o esclavitud.

El surgimiento del capitalismo, trae consigo, la creencia de que se abolió la esclavitud, lo cual no es del todo cierto, una vez más citando a Marx “trabajo es una actividad específica del individuo donde puede expresar su humanidad. Esta materialización del “ser humano” mediante el trabajo cobra vida en un producto que es externo al individuo, es creado por él y al mismo tiempo el propio hombre sufre modificaciones en su constitución”. De este modo, la aparición del capitalismo hace que el ser humano se enajene y que convierta el trabajo en su mayor interés pues a más trabajo mayor utilidad (dinero) y el dinero es a su vez, sinónimo de una mejor calidad de vida. Pero si se observa con detenimiento, el capitalismo, termina siendo en muchas ocasiones otro tipo de esclavitud, solo que esta vez, el sujeto puede elegir a quien vende su fuerza de trabajo, dicho sujeto realiza un trabajo

formalmente libre, el cual ejerce a cambio de un salario, y bajo condiciones distintas; en otras palabras, el capitalismo se desarrolla con “esclavos libres”.

En todos los aspectos de la vida, ha existido la necesidad de reinventarse, de cambiar, para alcanzar metas, y el capitalismo no es la excepción, cambia la vida, cambia el capitalismo, cambian los tipos de trabajo, los tipos de pago, etc. Con el paso de los años ha surgido la necesidad de hacer uso de diversos métodos para poder tener empleados efectivos y con un alto rendimiento.

Ahora, como se mencionó al inicio de este documento, existe un complemento entre trabajo y ocio; al tiempo de trabajo le sigue un tiempo de ocio, a la semana laboral sigue el fin de semana, al año de trabajo le siguen los días de vacaciones, etc. En la actualidad, el ocio como consideración general no es solo un beneficio otorgado a una clase de privilegiados frente a una gran masa de esclavos, no son sólo unos pocos los que pueden disfrutar del ocio, mientras el resto está condenado únicamente al trabajo, pero, vale la pena aclarar que pueden existir múltiples formas de pensar el ocio, para el fin de este trabajo se van a tener en cuenta solo dos, por un lado, está lo que se denominara consideración general del ocio, que es a la que se hace referencia en el párrafo anterior, este tipo de ocio no es más que el tiempo libre que tiene un individuo mientras no está en su jornada laboral, es decir, el tiempo que este puede invertir en su familia, hobbies, descanso, etc. Por otro lado, esta lo que se denominará ocio formativo, que hace referencia al ocio en los espacios de trabajo, este tipo de ocio hace parte de la instrumentalización capitalista del ocio, está orientado desde las instituciones y está

dirigido al mejoramiento del desempeño laboral, a que los empleados tengan un trabajo feliz, una vida feliz y de este modo mayor eficacia en sus empleos.

Ahora bien, existen casos en los que no resulta fácil distinguir entre trabajo y ocio cuando existen trabajos como el que realizan los profesionales creativos, que si bien, son trabajos lucrativos, también tienen altos niveles de ocio, en estos, difícilmente se puede trazar la frontera entre trabajo y ocio, en estos tipos de trabajo los creativos o trabajadores manejan niveles de estrés más bajos, son más felices y esto hace que su trabajo sea muy eficaz.

Por otro lado, están los trabajos poco agradables, los trabajos de escritorio, trabajos monótonos, que sólo son realizados a cambio de dinero, estos, rara vez podrían considerarse como ocio, y es justo en este tipo de trabajos donde se hace necesario el uso del ocio formativo, enfocado a que los empleados bajen los niveles de estrés, fortalezcan los lazos laborales y sean empleados felices y más productivos.

Es este el momento en el que empieza a hacerse importante una metodología que está revolucionando la forma de dirección empresarial y que a su vez está desarrollando al máximo el potencial profesional de los integrantes de las empresas, es la metodología del coaching, la cual se ha divulgado en diferentes aspectos de la vida como vía para enriquecer el desempeño profesional y personal. El coaching empresarial pretende atender la necesidad que existe por parte de los gerentes y mandos medios, tal necesidad es la de manejar las circunstancias definiendo prioridades de acuerdo a unos objetivos organizacionales; encauzando al recurso humano a incrementar la motivación y satisfacción personal, elevando los

estándares de eficacia y calidad de las actividades realizadas y que todo esto se vea reflejado en la óptima entrega de productos y servicios requeridos por el mercado para satisfacer las necesidades de los clientes y obtener mayores beneficios económicos.

La finalidad que persigue el coaching empresarial es la de desarrollar y mejorar ciertas habilidades en la persona para alcanzar objetivos específicos o metas trazadas: enfocándose en la motivación, el compromiso y liderazgo.

Un claro ejemplo del ocio formativo son las actividades y reuniones laborales, que si bien, no son una obligación de las empresas, si son una forma mediante la cual las empresas integran a los empleados en un ambiente diferente al cotidiano, otro claro ejemplo son las llamadas pausas activas que se realizan en las oficinas en medio del día laboral.

Estas actividades ya hacen parte de una gran cantidad de empresas a nivel mundial y la Subdirección Regional de Apoyo Eje Cafetero de la Fiscalía General de la Nación Seccional Risaralda, que en adelante se nombrara con la sigla (SRAFGN) no es la excepción, por tal motivo ha acostumbrado realizar diversas actividades a lo largo de cada año en las cuales se integra a todos sus funcionarios. Cabe resaltar que la (SRAFGN) es una institución pública y que su fin no es lucrativo, pero si es una institución a la cual diariamente llegan casos sumamente complicados y que sus funcionarios manejan altos niveles de estrés, motivo por el cual es necesario la implementación de dichas actividades, para tener funcionarios tranquilos, felices y así tener mayor productividad de su parte.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Analizar como desde el ocio formativo, se puede formular una serie de políticas al interior de la Subdirección Regional de Apoyo Eje Cafetero de la Fiscalía General de la Nación Seccional Risaralda, orientadas al mejoramiento del ambiente laboral y las relaciones que se presentan entre funcionarios dentro y fuera del horario laboral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Caracterizar las estrategias que tiene la SRAFGN (si las hay), orientadas a que sus funcionarios tengan tiempo de ocio en el horario laboral y fuera de él.
- Identificar por medio de los niveles de asistencia y el tipo de actividad, ¿que podría motivar a los funcionarios de SRAFGN a asistir a las diversas actividades?

- Proponer estrategias o políticas que desde el ocio formativo estén orientadas al mejoramiento del ambiente laboral y las relaciones que se presentan entre funcionarios, para lograr mayor eficiencia y eficacia en sus funciones.

JUSTIFICACION

1.1 LAS PASANTÍAS Y SU IMPORTANCIA EN LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL

Al terminar la etapa de estudiantes y llegar al momento de enfrentar la vida laboral, ¿qué puede ser mejor que haber tenido un primer acercamiento con este mundo? Las pasantías le brindan al estudiante la oportunidad de aplicar muchos de los temas vistos a lo largo de la formación académica, además, brinda herramientas para el inicio del nuevo panorama al cual tendrá que enfrentarse, en este sentido, es importante para los estudiantes, hacer uso de la lógica de aprender haciendo, la modalidad de pasantía enfrenta al estudiante al campo laboral y profesional desde una ética y conocimientos que no solamente servirán a sí mismo sino también, a la compañía en la cual se realizan las pasantías ya que si bien, algunas de estas son pagas, en muchas ocasiones se obtiene apoyo profesional gratuito.

Por si fuera poco, esta formación fortalece el carácter y proporciona al estudiante habilidades de trabajo con todo tipo de grupos, es un complemento ideal para la formación académica, no solo permite experimentar el trabajo de un profesional sino también incorporar hábitos, algunas veces difíciles de adquirir y que son propios del mercado laboral.

También es sumamente significativo tener en cuenta que, si bien el proceso de aprendizaje otorgado por la academia es importante, no es completo

y las pasantías brindan el apoyo para obtener de alguna forma un complemento a los conocimientos adquiridos y por este medio llevarlos a la práctica.

Ahora bien, El programa de Sociología de la Universidad de Caldas tiene diferentes modalidades de grado para finalmente obtener el título de socióloga/o, todas importantes y aportando desde perspectivas diferentes a la formación como sociólogas o sociólogos. La pasantía como modalidad de grado, ha cobrado una importancia inimaginable en mi formación como socióloga, pues me ha permitido articular de manera integral todo lo aprendido en el recorrido académico con la vida práctica. La pasantía me ha abierto el panorama a las múltiples realidades que presentan a diario en el campo laboral; He aprendido a conocer e intervenir de maneras diferentes en algunos de los procesos que se llevan a cabo en la institución. Considero sumamente importante que, desde la Universidad de Caldas y el programa de Sociología, se siga impulsando a los estudiantes a desarrollar pasantías institucionales para que, como sociólogos, liguemos siempre nuestro trabajo y esfuerzos con las comunidades o instituciones en las que podamos aportar desde nuestros conocimientos.

Para hablar de la pasantía que realice, quiero resaltar que personalmente me encargue de buscar el convenio con la subdirección regional de apoyo eje cafetero de la fiscalía general de nación seccional Risaralda, la cual fue aprobada y extendida no solo a mi pasantía sino por 5 años siguientes además con posibilidades de ser renovada en el momento en que se desee abriendo así la

puerta para otros estudiantes no solo de sociología sino de cualquier carrera que esté interesado en realizar su pasantía en esta prestigiosa institución.

1.2 FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN

La Fiscalía General de la Nación, 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. Nació en 1991 con la promulgación de la nueva Constitución Política y empezó a operar el 1 de julio de 1992.

Esta institución retoma las tareas que se realizaban en la extinta **Dirección Nacional de Instrucción Criminal**, y su principal función es investigar y acusar a los presuntos responsables de haber cometido un delito a partir del sistema penal oral acusatorio implementado con la ley 906 de 2004.

En los artículos 249 al 253 de la constitución política de Colombia están consagrados la conformación, funciones y deberes de la FGN y del fiscal general.

ARTÍCULO 249. La Fiscalía General de la Nación estará integrada por el fiscal general, los fiscales delegados y los demás funcionarios que determine la ley.

El Fiscal General de la Nación será elegido para un período de cuatro años por la Corte Suprema de Justicia, de terna enviada por el Presidente de la República y no podrá ser reelegido. Debe reunir las mismas calidades exigidas para ser

Magistrado de la Corte Suprema de Justicia. La Fiscalía General de la Nación forma parte de la rama judicial y tendrá autonomía administrativa y presupuestal.

ARTÍCULO 250. La Fiscalía General de la Nación está obligada a adelantar el ejercicio de la acción penal y realizar la investigación de los hechos que revistan las características de un delito que lleguen a su conocimiento por medio de denuncia, petición especial, querrela o de oficio, siempre y cuando medien suficientes motivos y circunstancias fácticas que indiquen la posible existencia del mismo. No podrá, en consecuencia, suspender, interrumpir, ni renunciar a la persecución penal, salvo en los casos que establezca la ley para la aplicación del principio de oportunidad regulado dentro del marco de la política criminal del Estado, el cual estará sometido al control de legalidad por parte del juez que ejerza las funciones de control de garantías. Se exceptúan los delitos cometidos por Miembros de la Fuerza Pública en servicio activo y en relación con el mismo servicio.

En ejercicio de sus funciones la Fiscalía General de la Nación, deberá:

1. Solicitar al juez que ejerza las funciones de control de garantías, las medidas necesarias que aseguren la comparecencia de los imputados al proceso penal, la conservación de la prueba y la protección de la comunidad, en especial, de las víctimas.

El juez que ejerza las funciones de control de garantías, no podrá ser, en ningún caso, el juez de conocimiento, en aquellos asuntos en que haya ejercido esta función.

La ley podrá facultar a la Fiscalía General de la Nación para realizar excepcionalmente capturas; igualmente, la ley fijará los límites y eventos en que proceda la captura. En estos casos el juez que cumpla la función de control de garantías lo realizará a más tardar dentro de las treinta y seis (36) horas siguientes.

2. Adelantar registros, allanamientos, incautaciones e interceptaciones de comunicaciones. En estos eventos el juez que ejerza las funciones de control de garantías efectuará el control posterior respectivo, a más tardar dentro de las treinta y seis (36) horas siguientes.
3. Asegurar los elementos materiales probatorios, garantizando la cadena de custodia mientras se ejerce su contradicción. En caso de requerirse medidas adicionales que impliquen afectación de derechos fundamentales, deberá obtenerse la respectiva autorización por parte del juez que ejerza las funciones de control de garantías para poder proceder a ello.
4. Presentar escrito de acusación ante el juez de conocimiento, con el fin de dar inicio a un juicio público, oral, con inmediación de las pruebas, contradictorio, concentrado y con todas las garantías.
5. Solicitar ante el juez de conocimiento la preclusión de las investigaciones cuando según lo dispuesto en la ley no hubiere mérito para acusar.
6. Solicitar ante el juez de conocimiento las medidas judiciales necesarias para la asistencia a las víctimas, lo mismo que disponer el restablecimiento del derecho y la reparación integral a los afectados con el delito.

7. Velar por la protección de las víctimas, los jurados, los testigos y demás intervinientes en el proceso penal, la ley fijará los términos en que podrán intervenir las víctimas en el proceso penal y los mecanismos de justicia restaurativa.
8. Dirigir y coordinar las funciones de policía Judicial que en forma permanente cumple la Policía Nacional y los demás organismos que señale la ley.
9. Cumplir las demás funciones que establezca la ley.

El Fiscal General y sus delegados tienen competencia en todo el territorio nacional.

En el evento de presentarse escrito de acusación, el fiscal general o sus delegados deberán suministrar, por conducto del juez de conocimiento, todos los elementos probatorios e informaciones de que tenga noticia incluidos los que le sean favorables al procesado.

PARÁGRAFO. La Procuraduría General de la Nación continuará cumpliendo en el nuevo sistema de indagación, investigación y juzgamiento penal, las funciones contempladas en el artículo 277 de la Constitución Nacional.

PARÁGRAFO 2o. Atendiendo la naturaleza del bien jurídico o la menor lesividad de la conducta punible, el legislador podrá asignarle el ejercicio de la acción penal a la víctima o a otras autoridades distintas a la Fiscalía General de la Nación. En todo caso, la Fiscalía General de la Nación podrá actuar en forma preferente.

ARTÍCULO 251. Son funciones especiales del Fiscal General de la Nación:

1. Investigar y acusar, si hubiere lugar, directamente o por conducto del Vicefiscal General de la Nación o de sus delegados de la unidad de fiscalías ante la Corte Suprema de Justicia, a los altos servidores que gocen de fuero Constitucional, con las excepciones previstas en la Constitución.
2. Nombrar y remover, de conformidad con la ley, a los servidores bajo su dependencia.
3. Asumir directamente las investigaciones y procesos, cualquiera que sea el estado en que se encuentren, lo mismo que asignar y desplazar libremente a sus servidores en las investigaciones y procesos. Igualmente, en virtud de los principios de unidad de gestión y de jerarquía, determinar el criterio y la posición que la Fiscalía deba asumir, sin perjuicio de la autonomía de los fiscales delegados en los términos y condiciones fijados por la ley.
4. Participar en el diseño de la política del Estado en materia criminal y presentar proyectos de ley al respecto.
5. Otorgar, atribuciones transitorias a entes públicos que puedan cumplir funciones de Policía Judicial, bajo la responsabilidad y dependencia funcional de la Fiscalía General de la Nación.
6. Suministrar al Gobierno información sobre las investigaciones que se estén adelantando, cuando sea necesaria para la preservación del orden público.

ARTÍCULO 252. Aun durante los Estados de Excepción de que trata la Constitución en sus artículos 212 y 213, el Gobierno no podrá suprimir, ni modificar los organismos ni las funciones básicas de acusación y juzgamiento.

ARTÍCULO 253. La ley determinará lo relativo a la estructura y funcionamiento de la Fiscalía General de la Nación, al ingreso por carrera y al retiro del servicio, a las inhabilidades e incompatibilidades, denominación, calidades, remuneración, prestaciones sociales y régimen disciplinario de los funcionarios y empleados de su dependencia.

La Fiscalía General de la Nación, como ya se ha mencionado 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, a pesar de que es una institución autónoma presupuestalmente hablando y en sus decisiones, existen leyes o decretos que establecen su funcionamiento y organización, así como también se encuentran entes de control que vigilan la entidad.

La figura máxima de esta institución es el Fiscal General de la Nación, en la actualidad quien desempeña dicho cargo el señor Francisco Barbosa Delgado, designado para ocupar dicho cargo en el periodo comprendido entre 2020-2024, su función principal es velar porque se cumplan a cabalidad la misión y funciones de la institución, contando con la ayuda indispensable de los 8 fiscales de las subdirecciones regionales de apoyo, los cuales se encuentran distribuidos en el territorio nacional.

Subdirecciones regionales de apoyo y su cobertura:

- ✓ *Central: Bogotá, Cundinamarca, Boyacá y Amazonas.*
- ✓ *Caribe: La Guajira, Magdalena, Cesar, Atlántico, Bolívar y San Andrés.*
- ✓ *Noroccidental: Medellín, Antioquia, Córdoba, Sucre.*
- ✓ *Eje Cafetero: Caldas, Quindío, Risaralda y Chocó.*
- ✓ *Centro Sur: Tolima, Huila, Caquetá y Putumayo.*
- ✓ *Nororiental: Santander, Magdalena Medio, Arauca y Norte de Santander.*
- ✓ *Del Pacífico: Cali, Valle del Cauca, Cauca y Nariño.*
- ✓ *Orinoquía: Meta, Casanare, Vichada, Guaviare y Guainía – Vaupés.*

Una de las subdirecciones, es la Subdirección Regional de Apoyo Eje Cafetero, en la cual realicé mi proceso de pasantía, allí pude conocer que la fiscalía está conformada por 3 grandes grupos, fiscalías, policía judicial y administrativos. Yo estuve trabajando de la mano del doctor Fernando Lozano, en el área de bienestar, desarrollando un informe que incluye un análisis de cómo han funcionado hasta el momento las políticas que hacen referencia al tiempo de esparcimiento de los funcionarios para posteriormente realizar una investigación que desde el ocio formativo sirva para mejorar dichas políticas y de esta forma aportar al mejoramiento del ambiente laboral y las relaciones entre los funcionarios y que al mismo tiempo sirva para mejorar su eficiencia y eficacia en el ambiente laboral.

1.3 LA PASANTÍA

Esta es una oportunidad que permite a los estudiantes poner al servicio de las instituciones y/o comunidades, los conocimientos adquiridos en la formación académica para poder optar al título profesional.

La sociología como ciencia social nos permite el estudio de la sociedad misma y, en ella encontrar un conocimiento verídico y objetivo. Como estudio de la sociedad también implica el estudio de los fenómenos sociales, son diversos los fenómenos sociales que se presentan en todas las diferentes sociedades que existen. La ciencia social desde el ámbito profesional permite desarrollar habilidades, herramientas y capacidades para la intervención y proyección social; también permite evidenciar las diferentes realidades que se presentan a través de intervenciones sociales que aportan a la formación; aportar e incidir en lo público y ser visibles en ese campo.

El desarrollo de mi pasantía, como se mencionó anteriormente, se realizó en una institución de carácter público y, me permitió poner en práctica lo aprendido durante el recorrido académico; desde esta institución pude conocer nuevas aplicaciones de la práctica e iniciarme en el mundo laboral como futura socióloga. Fue en la sede de Pereira de la fiscalía donde me brindaron la oportunidad de aprender sobre sus procesos y aportar desde el campo de la sociología conocimientos para llevar a cabo el objetivo de dicha intervención. Desde la oficina de bienestar pude aprender acerca de los procesos prácticos que allí llevan.

El objetivo principal de la pasantía fue elaborar un análisis de la efectividad que tienen las actividades lúdicas o de esparcimiento que están a disposición de los funcionarios en el fortalecimiento de sus capacidades y que al mismo tiempo sirvan para el mejoramiento del ambiente laboral y de las relaciones que se presentan entre los funcionarios, y tras la obtención de los datos, proponer una serie de estrategias o políticas desde el ocio formativo. La propuesta de estrategias se realizó mediante la investigación de temas específicos basados en el coaching empresarial, los métodos usados en esta estrategia de ayuda usados en grandes empresas a nivel mundial refuerzan el hallazgo de herramientas que apoyen el fortalecimiento de los procesos de las instituciones y por uno u otro motivo estas estrategias no han sido implementadas en esta institución.

Para el desarrollo de la propuesta de estrategias y políticas, se llevó a cabo la realización de un análisis documental en busca de herramientas conceptuales, metodológicas y prácticas, para proveerlas de apoyo técnico y profesional.

El proceso de construcción del presente documento se realizó durante el año 2021 con datos de los eventos y actividades llevadas a cabo durante el año 2019 ya que durante el año 2020 en su mayoría, las actividades laborales presenciales fue suspendida debido a la implementación del trabajo virtual siguiendo las recomendaciones nacionales para el manejo de la pandemia generada a causa del COVID 19 sin embargo, las actividades de pasantía se llevaron a cabo entre julio 2019 y junio 2021, teniendo en cuenta que a partir de marzo de 2020 y hasta febrero de 2021 se suspendieron las actividades por pandemia.

La pasantía también me permitió el uso de herramientas metodológicas propias de los métodos cualitativo y cuantitativo para la recopilación de datos y el análisis de los mismos: “estar ahí”, realizar investigación-acción junto a los funcionarios, conocer a través de su trabajo, y de la interacción entre ellos, es poner en práctica los conocimientos que se van adquiriendo en el desarrollo del pensum académico, de seguro terminan de formar al profesional.

Por sobremanera, esta formación fortalece el carácter y proporciona habilidades de trabajo con grupos, es un complemento ideal para la formación académica, en este caso, establecer confianzas con algunos funcionarios fue fundamental para obtener los datos, lo más verídicos posible, ya que además de los datos estadísticos de bienestar, se buscó obtener información de la perspectiva que los funcionarios tienen del panorama de esparcimiento y relaciones laborales que se encuentran establecidas en la institución, momentos de lúdica, almuerzos, entre otros, fueron espacios importantes para construir dichos lazos de confianza.

Finalmente, esta pasantía proporcionó la combinación perfecta para la formación de los jóvenes universitarios de hoy en día, quienes deben enfrentarse a las dinámicas propias de las instituciones de gobierno, y de la sociedad civil en constante cambio; y tal como lo previó Bauman (2011), como estudiantes confirmar que “la sociología casi no tiene otra opción que seguir, ahora como siempre, la pista del mundo cambiante” (Bauman, 2011, pág. 165). La experiencia adquirida en esta pasantía, hace parte de otra de las ventajas que obtiene el estudiante y que lo ayudará a enfrentarse a la vida como profesional; la pasantía proporciona experiencia laboral y herramientas necesarias para afrontar ese mundo cambiante

desde la profesión, generando un diálogo que “des familiariza lo familiar y familiariza lo desconocido”.

CAPITULO 1

CARACTERIZACION DE LAS ESTRATEGIAS QUE TIENE LA SUB DIRECCIÓN REGIONAL DE APOYO DE FISCALIA GENERAL DE LA NACION SECCIONAL RISARALDA ORIENTADAS A QUE SUS FUNCIONARIOS TENGAN TIEMPO DE OCIO EN EL HORARIO LABORAL Y FUERA DE ÉL.

En este primer capítulo, se realizará un compendio de las actividades ejecutadas en subdirección regional de apoyo eje cafetero de la fiscalía general de nación Seccional Risaralda durante el año 2019, para poder caracterizar las estrategias que tiene la misma, (si las hay), orientadas a que sus funcionarios tengan tiempo de ocio en el horario laboral y fuera de él.

Desde el departamento de bienestar de la SRAFGN se preparan anualmente las actividades a realizar durante todo el año, para el presente informe se realizó el análisis de las actividades que se programaron y que posteriormente se desarrollaron a lo largo del año 2019.

Para este año, las actividades programadas se dividieron básicamente en 3 áreas, las cuales a su vez se subdividen en grupos, así:

1. CALIDAD DE VIDA LABORAL: “El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional”

1.1. Preparación para la jubilación: En este grupo se ubican todas aquellas actividades que Brindan al servidor elementos que le permitan la adaptación al nuevo ciclo de vida, fortalecen su proyecto de vida que sirven de referente en su esfera personal, social, familiar y económica entre otros. De este grupo se realizaron actividades en los meses de mayo feria pensonal de Colpensiones, Protección y Porvenir y noviembre clausura programa pensionados Calarcá y Quindío. A las cuales asistió un total de 60 funcionarios.

1.2. Eventos institucionales: En este grupo se ubican todas aquellas actividades de reconocimiento que permitan desarrollar y estimular la integración, solidaridad y creatividad en los servidores, así como la reafirmación de valores éticos, morales e institucionales. De este grupo se realizaron actividades en los meses de abril celebración día de la secretaria; mayo celebración día de la madre; junio celebración día del padre; julio aniversario de la entidad y celebración día del investigador; octubre día de género y diciembre integración de servidores fin de año, (cena de navidad y cena de fin de año personal turno URI). A las cuales asistió un total de 776 funcionarios.

2. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: “En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”

2.1. Prestación de servicios por parte de terceros y su difusión: En este grupo se ubican todas aquellas actividades que sirven para gestionar y difundir la prestación de servicios por parte de terceros que generen beneficios a los servidores. En campos como vivienda, salud y educación, ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar y otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites y la información pertinente. De este grupo se realizaron actividades en casi todos los meses, enero la ofrenda; febrero círculo de viajes; marzo macro-turismo, two way tour (2), confamiliar (2); Abril feria de vivienda banco de occidente, feria de vivienda confamiliar Risaralda, stand de turismo macroturismo; mayo feria de vivienda Davivienda, feria de vivienda constructora núcleo, feria de vivienda FNA, feria de vivienda constructora gerenciar, feria de vivienda constructora camu, feria educativa sede norte, feria educativa confamiliar, kia vehículos, Yanbal día de la madre; junio banco de Bogotá; julio constructora núcleo; agosto seguros sura, confamiliar feria de turismo, círculo de viajes feria del turismo, two way tour feria de turismo, confamiliar feria de servicios; octubre la ascensión servicios exequiales y noviembre feria de vivienda banco Davivienda-ceiba, feria de vivienda banco Davivienda-

Mazda, feria de vivienda banco Davivienda, protección pensiones y cesantías . A las cuales asistió un total de 340 funcionarios.

2.2. Deportivo recreativo y vacacional: En este grupo se ubican todas aquellas actividades que Estimulan el mejoramiento de la salud física y mental de los servidores y sus familias mediante el fomento de la cultura deportiva, recreativa y el uso adecuado del tiempo libre, como espacio de crecimiento personal. De este grupo se realizaron actividades en los meses de octubre día dulce de los niños y noviembre encuentro de parejas. A las cuales asistió un total de 209 funcionarios.

2.3. Artístico y cultural: En este grupo se ubican todas aquellas actividades artísticas, culturales y literarias que permitan estimular un óptimo aprovechamiento del tiempo libre, mejor desempeño laboral y reafirmar el sentido de identidad y pertenencia del servidor hacia la entidad. De este grupo se realizaron actividades en los meses de mayo exposición obras maestro Hernando Dallos sede Dosquebradas y junio exposición obras maestro Hernando Dallos torre B. de este grupo no se tiene récord de asistencia ya que fueron exposiciones de arte que estuvieron los 2 meses, pero no se tomó asistencia ya que la obras estaban exhibidas en las instalaciones mencionadas.

2.4. Promoción y prevención de la salud: En este grupo se ubican todas aquellas actividades que proporcionan a los servidores y sus familias diferentes

alternativas de aprovechamiento de los servicios de seguridad social. De este grupo se realizaron actividades en los meses de mayo valoración optometría maxivision; junio brigada salud axa Colpatría; julio alcaldía de Pereira salud pública prevención cáncer de pulmón; octubre masaje relajante la ascensión, feria de la salud contacto medico Juriscoop, feria de la salud nutrición consiente home akasha y diciembre jornada de donación de sangre hospital san Jorge banco de sangre. A las cuales asistió un total de 118 funcionarios.

2.5. Capacitación informal: En este grupo se ubican todas aquellas actividades que estructuran programas de capacitación informal que contribuyan al desarrollo de habilidades y destrezas y al mejoramiento del nivel de vida de los servidores y su núcleo familiar, en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado. De este grupo solo se realizó una actividad en el mes de septiembre conferencia resiliencia Gonzalo Gallo. A la cual asistieron 47 funcionarios.

3. PROYECTOS ESPECIALES: “Estos programas son complementarios y están sujetos a la disponibilidad de recursos e infraestructura”

3.1. Nuestra identidad familiar: En este grupo se ubican todas aquellas actividades que contribuyen con el bienestar de aquellos núcleos familiares de servidores con hijos y/o hermanos en situación de discapacidad cognitiva a través

de capacitaciones y talleres de formación familiar que fortalezcan sus competencias. De este grupo solo se realizó una actividad en el mes de octubre, taller preparación encuentro nacional nuestra identidad familiar. A la cual asistieron 9 funcionarios.

3.2. Centro de cuidado infantil: En este grupo se ubican todas aquellas actividades que fortalecen el desarrollo de las capacidades físicas, cognoscitivas y socio afectivas de los infantes, mediante actividades de estimulación. De este grupo se realizaron actividades en casi todos los meses del año excepto en febrero y las actividades se realizaron así, enero reunión de padres; Marzo, día de la mujer y día del hombre; Abril celebración día del niño; Mayo celebración día de la madre; Junio escuela para padres y celebración día del padre; Julio celebración día de la independencia; Agosto semana cultural; Septiembre día de la amistad y día internacional del chocolate; Octubre día dulce de los niños; Noviembre la casa de Mickey Mouse y diciembre inicio de la novena de aguinaldos, regalo navidad niños, clausura año nido. A las cuales asistió un total de 211 funcionarios.

Ahora bien, como se evidencio, a cada uno de estos grupos corresponden actividades que se realizan en algunos meses, es decir, no en todos los meses del año se realizan actividades de cada uno de los grupos, a continuación, se presenta un cuadro en el cual se marcan los meses en los cuales se desarrollaron actividades de cada uno de los grupos durante el año 2019.

GRUPOS DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR MES												
GRUPOS DE ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN					X						X	
EVENTOS INSTITUCIONALES				X	X	X	X			X		X
PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	
DEPORTIVO, RECREATIVO Y VACACIONAL										X	X	
ARTISTICO Y CULTURAL					X	X						
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD					X	X	X			X		X
CAPACITACION INFORMAL									X			
NUESTRA IDENTIDAD FAMILIAR										X		
CENTRO DE CUIDADO INFANTIL	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Cuadro 1

Luego de realizar la revisión del INFORME DE EJECUCIÓN DE P.T.A DE BIENESTAR – AÑO 2019, y de sintetizar los datos para que sean de fácil lectura se logra evidenciar que no existe una definición clara de los conceptos, tampoco hay claridad en los objetivos que se buscan en cada área ni en los componentes de las mismas, no existe una metodología de trabajo que seguir; si existen objetivos, estos no son claros y no cuentan con indicadores de eficiencia y eficacia, no se cuenta con actividades ancladas a los objetivos, ahora bien si se tiene en cuenta el objetivo de estudio de este trabajo, no se evidencia desde ningún punto de vista que los eventos aporten a los funcionarios un momento de esparcimiento y relajación para el manejo del estrés laboral o que aporte a la explotación de sus aptitudes y porque no, descubrir talentos que aún no saben que tienen o que no se han desarrollado a cabalidad por falta de tiempo, de experiencia o de incentivar el aprendizaje de nuevos conocimientos.

Ahora, se procede a hacer una selección de las actividades que se desarrollan en la SRAFGN y que por su contenido se pudiesen tomar como actividades orientadas a que los funcionarios tengan tiempo de ocio en el horario laboral y fuera de él, para que de este modo se puedan evidenciar las estrategias enfocadas a tal fin (si las hay).

Celebraciones como día de la secretaria, día de la madre, día del padre, día del investigador, integración de servidores de fin de año, día dulce del niño, encuentro de parejas, día de la mujer, día del hombre, semana cultural y día del amor y la amistad, si bien son celebraciones que ayudan a dispersar los funcionarios y a afianzar sus lazos, no son exactamente lo que se puede definir como actividades orientadas a que los funcionarios tengan tiempo de ocio en el horario laboral y fuera de él, pues estas celebraciones están orientadas a la celebración de un día específico y los funcionarios no podrían acceder a estas jornadas de esparcimiento en el momento en que lo deseen.

El restante de actividades son de tipo, feria pensional, clausura programa pensionados, valoración de optometría, brigadas de salud, jornada de donación de sangre, promoción de viajes y ferias de turismo, ferias de vivienda, ferias educativas... que si bien también ayudan a dispersar los funcionarios estas no alcanzan siquiera el objetivo del afianzamiento sus lazos, por tal motivo tampoco son exactamente lo que se puede definir como actividades orientadas a que los funcionarios tengan tiempo de ocio en el horario laboral y fuera de él, pues estas actividades son programadas esporádicamente y los funcionarios tampoco podrían acceder a estas jornadas de esparcimiento en el momento en que lo deseen,

además, son más actividades de entidades que impulsan el venta de bienes y servicios.

Teniendo en cuenta lo anterior se confirma que si bien la SRAFGN cuenta con un amplio abanico de actividades las cuales son realizadas durante todo el año, no cuentan con estrategias orientadas a que sus funcionarios tengan tiempo de ocio en el horario laboral y fuera de él, ni tampoco que sirvan para que los funcionarios tengan una mayor eficacia y eficiencia en sus labores, y por si fuera poco, las actividades mencionadas, no están disponibles para los funcionarios todo el tiempo, es decir, estas actividades son limitadas y están condicionadas a que se celebre una fecha especial o a que una entidad ajena a la fiscalía vaya a ofrecer y/o promocionar sus servicios.

De este modo de hace necesario proponer estrategias que suplan las necesidades que tiene hoy la SRAFGN para ayudar no solo a los funcionarios, sino que como se expresa desde el coaching empresarial, “tener empleados felices es tener empleados eficaces” y de este modo, tener mejores resultados para la empresa, si bien en este caso no se habla de empleados y empresa sino de funcionarios e institución el método funciona en los dos casos.

CAPITULO 2

IDENTIFICAR POR MEDIO DE LOS NIVELES DE ASISTENCIA Y EL TIPO DE ACTIVIDAD, ¿QUE PODRÍA MOTIVAR A LOS FUNCIONARIOS DE SRAFGN A ASISTIR A LAS DIVERSAS ACTIVIDADES?

Este segundo capítulo será dedicado a desarrollar el segundo objetivo de este informe de pasantía el cual consiste en identificar por medio de los registros de asistencia a los eventos, que actividades tenían mayor acogida por parte de los funcionarios. Para tal fin se realizó un análisis cruzando los datos de los eventos con el número de asistentes a cada evento, para de esta forma analizar los resultados para identificar que podría motivar a los funcionarios a asistir o no a las diversas actividades que realiza la SRAFGN.

Teniendo en cuenta lo ulterior y con base en algunos de los datos usados en el capítulo 1 y datos obtenidos del PTA se pueden obtener dos cuadros más, en los que se consignan los datos del número de actividades que se realizaron en cada mes, seleccionadas según los nueve grupos establecidos en el PTA (cuadro 2) y también, del número de funcionarios que asistió a las actividades de cada mes seleccionados por grupos y no por actividad (cuadro 3).

NUMERO DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS DE CADA GRUPO SEGÚN EL MES												
GRUPOS DE ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN					1						1	
EVENTOS INSTITUCIONALES				1	1	1	2			1		3
PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN	1	1	1	2	4	2	1	3		1	2	
DEPORTIVO, RECREATIVO Y VACACIONAL										1	1	
ARTISTICO Y CULTURAL					1	1						
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD					1	1	1			3		1
CAPACITACION INFORMAL									1			
NUESTRA IDENTIDAD FAMILIAR										1		
CENTRO DE CUIDADO INFANTIL	1		2	1	1	2	1	1	2	1	1	3

Cuadro 2

Observando los datos del cuadro 2 se pueden realizar los siguientes análisis:

1. Grupo o grupos en los que se realizaron más actividades.

Para iniciar con este análisis, se observa, que del grupo denominado “centro de cuidado infantil” fueron 11 meses del año en los que se realizaron actividades, con un total de 16 actividades, y conto con una asistencia total de 224 funcionarios., con un promedio de 14 funcionarios por actividad, pero teniendo en cuenta que la sede de Risaralda cuenta con aproximadamente 540 funcionarios puede afirmar que la participación es mínima.

Del mismo modo, el grupo denominado, “prestación de servicios por parte de terceros y su difusión” realizaron 18 actividades en 10 de los 12 meses del año 2019, a estos eventos asistió un total de 312 funcionarios, es decir un promedio de

17 funcionarios por actividad también se puede observar que la participación es muy reducida.

2. Mes o meses en los que se realizaron más actividades.

El mes en el que se realizaron más actividades es mayo en este mes se realizaron 9 actividades con un total de 226 asistentes, con un promedio de asistencia de 28 funcionarios por actividad, es importante reconocer que una de las actividades no cuenta con historial de asistencia de asistencia, por tal motivo, el promedio de asistencia se saca solo entre los 226 asistentes y 8 actividades.

En segundo lugar, está el mes de octubre, en este mes se realizaron 8 actividades con 222 asistentes, con un promedio de 27 funcionarios asistentes.

En tercer y último lugar se encuentra el mes de junio con 7 actividades y con una asistencia de 120 funcionarios, es decir, un promedio de 20 funcionarios por evento, pero también se presenta el caso del mes de mayo, una de las actividades no tiene historial de asistencia por tal motivo el promedio de asistencia se realiza entre 120 funcionarios y solo 6 actividades.

3. Grupo o grupos en los que se realizaron menos actividades.

Con esta característica se encuentran 5 de los 9 grupos, son grupos que cuentan con actividades en uno o máximo 2 meses del año.

Para iniciar, está el grupo, “nuestra identidad familiar” con actividades solo un en mes del año, además con una sola actividad este mes, y por si fuera poco con una participación de 9 funcionarios.

En segundo lugar, está el grupo denominado “capacitación informal”, que también cuenta con actividades solo un mes y al igual que en el caso anterior solo una actividad en el mes, pero esta actividad tiene una participación un poco mayor, sin ser realmente representativa, con 47 funcionarios como asistentes.

En tercer lugar, está el grupo denominado “artístico y cultural” que si bien, el cuadro muestra que este grupo cuenta con actividades 2 meses del año, cabe resaltar que fue una misma actividad realizada en dos espacios diferentes, esta actividad fue una exposición de arte, esta exposición duro un mes completo en cada uno de los espacios en la que estuvo. Al ser una exposición en los pasillos de las sedes de la fiscalía, no existen referencias de asistencia a las actividades.

En cuarto lugar, está el grupo denominado “preparación para la jubilación”, de este grupo, el cuadro muestra actividades en 2 meses del año, el mes de mayo cuenta con una sola actividad, al igual que el mes de noviembre, para un total de 2 actividades, con una asistencia de 60 funcionarios, es decir un promedio de 30 funcionarios por actividad.

Por último, está el grupo denominado “deportivo, recreativo y cultural”, de este grupo se encuentran actividades en 2 meses, en cada mes se realizó una actividad, con una participación total de 209 funcionarios, es decir que hubo un

promedio de asistencia de 104 funcionarios por actividad siendo estas hasta el momento las actividades con mayor asistencia.

4. Mes o meses en los que se realizaron menos actividades.

El mes en el que se realizaron menos actividades es febrero en este mes solo se realizó una actividad con un total de 11 asistentes,

En segundo lugar, está el mes de enero, en este mes se realizaron 2 actividades con 35 asistentes, con un promedio de 17 funcionarios asistentes.

En tercer y último lugar se encuentran los meses de marzo y septiembre, en cada uno se realizaron 3 actividades, en marzo se contó con una asistencia de 58 funcionarios asistentes, es decir, un promedio de 29 funcionarios por evento, mientras que en el mes de septiembre se contó con la asistencia de 63 funcionarios, es decir un promedio de 31 funcionarios por evento.

Luego de realizar el análisis de los grupos y meses en los que se registró mayor número de eventos, así como los grupos y meses en los que se realizaron menos de estos, durante el año 2019, ahora se pasara a realizar el detallado de los grupos y meses con mayor y menor asistencia de funcionarios a las diversas actividades, este análisis además de contar con el número de asistentes a cada actividad contara con la información del evento en relación para iniciar con el análisis de ¿que podría motivar a los funcionarios a asistir a los eventos? para tal fin se usarán los datos contenidos en el cuadro 3, así como datos del PTA

NUMERO DE ASISTENTES A LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS CADA MES SEGÚN GRUPOS												
GRUPOS DE ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN					48						12	
EVENTOS INSTITUCIONALES				20	51	44	280			59		462
PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN	13	11	40	29	85	17	4	83		13	17	
DEPORTIVO, RECREATIVO Y VACACIONAL										91	118	
ARTISTICO Y CULTURAL					n/a	n/a						
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD					26	27	9			41		15
CAPACITACION INFORMAL									47			
NUESTRA IDENTIDAD FAMILIAR										9		
CENTRO DE CUIDADO INFANTIL	22		18	9	16	32	8	36	15	9	7	52

Cuadro 3

5. Grupo o grupos en los que se encuentran las actividades con mayor asistencia de funcionarios.

Encabezando esta lista se encuentra el grupo denominado “eventos institucionales”, grupo en el cual se realizaron actividades en 6 meses del año, en estos 6 meses se realizaron 9 actividades, con una participación total de 916 funcionarios, con un promedio de asistencia de 101 funcionarios. Pero cabe resaltar que hay 3 actividades que tuvieron los más altos niveles de asistencia, 2 en el mes de julio y una en el mes de diciembre, la primera actividad realizada en julio fue la denominada “aniversario de la entidad” con 140 funcionarios asistentes, la segunda, denominada “día del investigador”, también conto con una asistencia de 140 funcionarios, la tercera y última actividad que fue realizada en diciembre y la cual cuenta con mayor asistencia fue la denominada “integración de servidores de fin de año” con la más alta asistencia registrada, 442 funcionarios asistentes.

En segundo lugar, se encuentra el grupo denominado “deportivo, recreativo y vacacional”, si bien este grupo cuenta con tan solo 2 actividades, una en el mes de octubre y una en el mes de noviembre, estas dos actividades, se podría decir que tienen niveles de asistencia representativos teniendo en cuenta los bajos niveles de asistencia a los eventos, estas actividades son “día dulce de los niños” con una asistencia de 91 funcionarios y “encuentro de parejas” con 113 funcionarios asistentes es decir un promedio de 102 funcionarios por actividad.

6. Mes o meses en los que se encuentran las actividades con mayor asistencia de funcionarios.

Encabezando esta lista se encuentra el mes de diciembre en el cual se 7 realizaron actividades, a estas 7 actividades asistió un total de 529 funcionarios, con un promedio de asistencia de 76 funcionarios. Pero cabe resaltar que hay 1 actividad que tuvo el más alto nivel de asistencia, la cual se encuentra en el grupo denominado “eventos institucionales” esta actividad fue, la denominada “integración de servidores de fin de año” con una asistencia total de 462 funcionarios.

En segundo lugar, se encuentra el mes de julio con 5 actividades en este mes, y con una asistencia total de 301 funcionarios, pero es importante saber que hay 2 actividades que contaron con los más altos niveles de asistencia en este mes, las 2 del grupo denominado “eventos institucionales” la primera actividad realizada el 05 de julio, denominada “aniversario de la identidad” con 140 funcionarios

asistentes, la segunda realizada el 19 de julio denominada “día del investigador” también con 140 funcionarios asistentes.

En tercer lugar, se encuentra el mes de mayo, el cual conto con 9 actividades en este mes, y con una asistencia total de 226 funcionarios, con un promedio de asistencia de 25 funcionarios, es importante saber que hay 2 actividades que contaron con los más altos niveles de asistencia en este mes, una del grupo denominado “eventos institucionales” la primera actividad realizada el 17 de mayo, denominada “celebración del día de la madre” con 51 funcionarios asistentes, la segunda del grupo denominado “preparación para la jubilación” realizada el 29 de mayo denominada “feria pensional” a la cual asistieron 3 empresas (Colpensiones - Protección y Porvenir) esta llamada feria conto con 48 funcionarios asistentes.

En cuarto y último lugar se encuentra el mes de octubre en el cual se realizaron 8 actividades y hubo una asistencia de 222 funcionarios, es decir, que el mes de octubre conto con un promedio de asistencia de 27 funcionarios. La mayor asistencia se registró el 29 de octubre de grupo denominado “deportivo, recreativo y vacacional” con una asistencia de 91 funcionarios.

7. Grupo o grupos y mes o meses en los que se encuentran las actividades con menor asistencia de funcionarios.

En este numeral se consignan los grupos y también los meses en los que están los eventos que tienen menor asistencia de funcionarios. Si bien ya se mencionó en ocasiones anteriores que los niveles de asistencia son supremamente bajos, en este

numeral se consignaran las actividades que contaron con una asistencia igual o menor a 20 funcionarios.

Ahora bien, a diferencia de los datos que se suministraron anteriormente, los cuales se tomaron en orden las cantidades de asistencia, en esta ocasión se tomaran en orden de aparición en el PTA debido a la cantidad de datos que se deben suministrar, para evitar errores y malas interpretaciones.

Así pues, para tener claridad de los datos suministrados, es importante, tener en cuenta, que los datos, se encontrara siguiente información,

a) En letra mayúscula el grupo al que pertenece la actividad.

b) En letra minúscula el nombre de la actividad.

c) Posteriormente se consigna la fecha en que se realizó la actividad día-mes.

d) Finalmente entre paréntesis se suministra el número de funcionarios asistentes a la actividad.

1. El primer grupo:

-PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN clausura para la jubilación 29-11 (12).

2. El segundo grupo:

-EVENTOS INSTITUCIONALES celebración día de la secretaria 24-04 (20).

-EVENTOS INSTITUCIONALES cena de navidad y fin de año personal turno URI 24 y 31-12 (20).

3.El tercer grupo:

-PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD prevención cáncer de pulmón 16-07 (9).

-PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD masaje relajante 03-10 (13).

-PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD jornada de donación de sangre hospital san Jorge. Banco de sangre 3-12 (15).

4. El cuarto grupo:

-PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN la ofrenda 28-01 (13).

-PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN circulo de viajes 07-02 (11).

-PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN two way tour y confamiliar 13-03 (11).

-PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN feria de vivienda banco de occidente y confamiliar Risaralda 10-04 (16).

-PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN
stand de turismo macro turismo 11-04 (13).

-PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN
feria de vivienda Davivienda y Constructora núcleo 02-05 (13).

-PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN
feria educativa sede norte y confamiliar 15-05 (12).

-PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN
banco de Bogotá 28-06 (17).

-PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN
gobernación de Risaralda punto de pago de impuesto de vehículos 28-06 (0).

-PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN
constructora núcleo 17-07 (4).

-PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN
seguros sura 09-08 (19).

-PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN La
asención servicios exequiales 3-10 (13).

-PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN
feria de vivienda banco Davivienda ceiba, banco Davivienda Mazda, banco
Davivienda 14-11 (12).

-PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE TERCEROS Y SU DIFUSIÓN
protección pensiones y cesantías 15-11 (5).

5. El quinto grupo:

-NUESTRA IDENTIDAD FAMILIAR taller preparación encuentro nacional nuestra identidad familiar 18-10 (9).

6. El sexto grupo:

-CENTRO DE CUIDADO INFANTIL reunión de padres 18-01 (9).

-CENTRO DE CUIDADO INFANTIL día de la mujer 08-03 (9).

-CENTRO DE CUIDADO INFANTIL día del hombre 19-03 (9).

-CENTRO DE CUIDADO INFANTIL celebración día del niño 26-04 (9).

-CENTRO DE CUIDADO INFANTIL celebración día de la madre 10-05 (16).

-CENTRO DE CUIDADO INFANTIL escuela de padres 11-06 (18).

-CENTRO DE CUIDADO INFANTIL celebración día del padre 14-06 (14).

-CENTRO DE CUIDADO INFANTIL celebración día de la independencia 19-07 (8).

-CENTRO DE CUIDADO INFANTIL día del amor y la amistad 12-09 (7).

-CENTRO DE CUIDADO INFANTIL día internacional del chocolate 20-09 (8).

-CENTRO DE CUIDADO INFANTIL día dulce de los niños 31-10 (9).

-CENTRO DE CUIDADO INFANTIL la casa de Mickey Mouse 18-11 (7).

-CENTRO DE CUIDADO INFANTIL inicio de la novena de aguinaldos 02-12 (8).

-CENTRO DE CUIDADO INFANTIL regalo navidad niños 09-12 (11).

Después de consignar los datos se puede observar que es bastante amplia la cantidad de grupos y meses en los que se encuentran las actividades con menor asistencia de funcionarios. Así pues, se hace necesaria una reestructuración tanto de del PTA, como las actividades que se realizan, además es necesario tanto que los conceptos usados como los objetivos en el PTA den cuenta de las necesidades que tienen los funcionarios para que de este modo asistan a las actividades propuestas. Para ver este punto con mayor profundidad en el siguiente capítulo se consignarán estrategias o políticas que desde el ocio formativo estén orientadas al mejoramiento del ambiente laboral y las relaciones que se presentan entre funcionarios, para lograr mayor eficiencia y eficacia en sus funciones.

CAPITULO 3

**PROPUESTA DE ESTRATEGIAS O POLÍTICAS QUE DESDE EL OCIO
FORMATIVO Y EL COACHING EMPRESARIAL ESTÉN ORIENTADAS
AL MEJORAMIENTO DEL AMBIENTE LABORAL Y LAS RELACIONES
QUE SE PRESENTAN ENTRE FUNCIONARIOS, PARA LOGRAR
MAYOR EFICIENCIA Y EFICACIA EN SUS FUNCIONES.**

Este es el tercer y último capítulo de este informe. En este capítulo se realizará una propuesta a Subdirección Regional de Apoyo eje cafetero de la Fiscalía General de Nación Seccional Risaralda, que sirva para incentivar la participación de los funcionarios a las diversas actividades que sean programadas, y que estas a su vez, estén orientas al mejoramiento del ambiente laboral y las relaciones que se presentan entre funcionarios para así lograr mayor eficiencia y eficacia en sus funciones, vale la pena aclarar que lo siguiente es el mero lineamiento, es decir es el que se debe hacer mas no el cómo, pues este ya será un trabajo a profundidad que deberá ser abordado por los profesionales contratados para tal fin.

Ahora bien, para proponer tal lineamiento, se siguieron las instrucciones propuestas por el coaching empresarial, motivo por el cual he realizado un corto diplomado en el politécnico superior, en coaching empresarial, para poder

aprehender las herramientas necesarias para brindar un apoyo óptimo, además, se tendrá en cuenta la necesidad latente de lo que en el presente informe se ha denominado ocio formativo.

Además, para tener mayor información, se realizó investigación con funcionarios de instituciones tales como la alcaldía de Dosquebradas y la secretaria de planeación también de Dosquebradas, dicha investigación se realizó por medio de entrevistas semi estructuradas, conjuntamente se realizaron entrevistas a empleados de almacenes de cadena para conseguir información acerca del tipo de actividades que realizan los funcionarios para alivianar el estrés diario ocasionado por las jornadas laborales.

COACHING EMPRESARIAL

Importancia del coaching empresarial

Para entrar en contexto se realizará un acercamiento al coaching empresarial ya que si bien es una metodología, que actualmente es muy nombrada, aún es incipiente en algunos contextos de la cotidianidad, especialmente en el ámbito empresarial, pues no es mucho lo que se sabe de esta, además de ser una metodología que está revolucionando la forma de dirección empresarial y que a su vez está desarrollando al máximo el potencial profesional de los integrantes de las organizaciones.

Comenzaremos diciendo que la metodología del *coaching* se ha divulgado en diferentes aspectos de la vida como vía para enriquecer el desempeño profesional y personal. A su vez, el ámbito empresarial no se considera ajeno a esta tendencia, y ahí es donde entra en juego una metodología específica llamada: “coaching empresarial”, un método de orientación que ha probado ser muy eficaz y valioso para desarrollar el rendimiento de los equipos y de las propias compañías.

El coaching empresarial es una herramienta clave para desarrollar y enriquecer el potencial de cada uno de los integrantes que constituyen la organización; posibilita que los esfuerzos realizados entreguen a la empresa un

beneficio concreto y específico, apto de reflejarse en la confianza de los colaboradores y de los clientes.

Por otra parte, la aplicación del coaching empresarial es importante porque permite el proceso de transformación y cambio, afianzando mediante sus diversas herramientas y recursos la adaptabilidad de las personas en cualquier tipo de contexto de manera más simple y segura, asimismo, el coaching empresarial contribuye a dilucidar los objetivos de la organización, planificando de forma estratégica cada una de las metas. Por otra parte, favorece en gran medida la comunicación en los vínculos que se establecen dentro de la organización.

En este orden de ideas, el coaching empresarial es idóneo para lograr el incremento de la productividad de cualquier organización, fundamentándose en el crecimiento de las habilidades de sus equipos de trabajo. Estas habilidades se desarrollan gracias a la utilización de diversas técnicas orientativas de motivación y retroalimentación, que influyen en la eficiencia y eficacia del profesional en el contexto laboral. Además, no solamente busca que los colaboradores se conviertan en mejores empleados sino en seres humanos más plenos.

Beneficios del coaching empresarial

- ✓ La implementación del coaching empresarial generará mayor unión entre los miembros del equipo.

- ✓ Uno de los objetivos principales de esta técnica es el mejoramiento de la productividad.
- ✓ Se expanden las habilidades y capacidades de los colaboradores, formando una sinergia grupal para la consecución de los resultados.
- ✓ Obtención de respuestas de forma rápida y efectiva. Suele ser de gran utilidad en situaciones consideradas como emergencias.
- ✓ Contribuye al mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo. El coaching empresarial logra que los colaboradores se sientan más agusto en su puesto de trabajo.

Es importante tener en cuenta que esta metodología debe contar con un coach, líder o jefe. El líder o jefe de la organización tiene como misión:

- ✓ Conocer cómo se encuentra cada empleado en el lugar de trabajo.
- ✓ Descubrir cómo es su rendimiento laboral.
- ✓ Identificar las habilidades o destrezas que necesita fortalecer.
- ✓ Observar cómo se comunica.
- ✓ Identificar si es un colaborador efectivo y qué aporte puede brindar al entorno laboral.

Aplicación del coaching empresarial

La implementación del coaching empresarial consta de cuatro pasos básicos:

Diagnosticar la situación del equipo: identificando como se encuentran los colaboradores dentro de la cultura organizacional, detectando a su vez las

necesidades estratégicas de la empresa y finalmente estableciendo un plan para tal fin.

Proyectar el plan de coaching: el proyecto tiene que estar en conformidad con las tácticas determinadas previamente y las necesidades encontradas.

Trabajo de coaching: es la etapa propicia para poner en funcionamiento el plan de coaching diseñado con anterioridad. En esta etapa se necesita la aprobación del equipo con los compromisos establecidos para que sea exitoso el proceso de coaching empresarial.

Seguimiento y evaluación. En esta etapa se verifica si el plan establecido se está siguiendo concienzudamente. Además, se observan los resultados obtenidos y se constata si se han manifestado algún tipo problemas.

OCIO FORMATIVO

Se entiende por ocio formativo al tiempo de esparcimiento, que los empleados y/o funcionarios de una empresa o institución tienen dentro del horario laboral, este tiempo es usado para realizar lo que comúnmente se conoce como pausas activas, es un espacio dedicado especialmente a la salud física y mental de los funcionarios, ya que tras estar por largos periodos de tiempo sentado en un escritorio o estar realizando la misma función el cuerpo y la mente se fatigan y a largo plazo esto empieza a manifestarse en enfermedades tanto físicas como mentales.

Uno de los problemas que existe en la actualidad es que aun después de los cientos de estudios realizados, no se logra comprender la importancia de estas pausas en la jornada laboral y en las empresas en las cuales se aplica, los funcionarios tienden a tachar de “mamertos” a los profesionales encargados de realizar dichas actividades.

Por tal motivo el primer paso y tal vez el más importante es realizar un proceso de concientización en el cual se enseñe desde el principio a los funcionarios la importancia y las ventajas que a largo plazo tendría asistir a estas actividades

Ahora bien, teniendo claridad de lo que es el coaching empresarial y también acerca de lo que es el ocio formativo se procederá a hacer una propuesta que desde esta metodología, acompañada del desarrollo de este concepto, que sirva para que los funcionarios mejoren su ambiente laboral y las relaciones existentes entre ellos

y que al mismo tiempo funcione como estrategia para brindar ayuda a los funcionarios para aliviar el peso de sus puestos de trabajo ya que los niveles de estrés que se manejan en esta institución son supremamente elevados y las metas a alcanzar mensualmente también lo son.

POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS

El primer paso, debe ser, asignar un presupuesto anual para invertir en el bienestar laboral de los funcionarios para poder brindar a estos, actividades de calidad

En segundo lugar, se deben poner en práctica las estrategias que se proponen, para este fin se debe realizar la contratación o en su defecto capacitación del personal de bienestar laboral, además, el personal contratado, debe ser personal capacitado para brindar información a los funcionarios acerca de la necesidad de tener espacios de esparcimiento dentro de los horarios laborales.

Tercero, hacer una amplia campaña de concientización que sirva para guiar a los funcionarios e informarlos acerca de la importancia de asistir a las diversas actividades que sean programadas.

Cuarto, implementar las actividades de forma progresiva, es decir empezar por niveles mínimos de tiempo e ir aumentando su frecuencia y duración para lograr una mayor aceptación por parte de los funcionarios, además se propone que inicialmente las actividades de ocio formativo sean realizadas por pisos para lograr que los funcionarios interactúen de forma más desinhibida y poco a poco se puede proceder a la unión de pisos hasta lograr grandes grupos, de este modo, además de bajar los niveles de estrés, también se pueden mejorar las relaciones interpersonales de los funcionarios.

Quinto implementar actividades que sean de interés para los funcionarios ya que esto incrementa el gusto por las actividades, además se podría incentivar la participación con obsequios o pequeños premios sorpresa al menos inicialmente para posteriormente poder crear hábitos de participación en los funcionarios.

Sexto, es importante que los funcionarios afinasen la confianza en sus capacidades y que de este modo aumenten la productividad en sus puestos de trabajo y así bajar los niveles de estrés y también poder tener el tiempo para la realización de las actividades, en este punto es importante la implementación del coaching empresarial. El coaching empresarial es la herramienta clave para desarrollar y enriquecer el potencial de cada uno de los integrantes que constituyen la organización. Estas habilidades se desarrollan gracias a la utilización de diversas técnicas orientativas de motivación y retroalimentación, que influyen en la eficiencia y eficacia del profesional en el contexto laboral. Además, no solamente busca que los colaboradores se conviertan en mejores empleados sino en seres humanos más plenos.

EL COACHING EMPRESARIAL Y EL OCIO FORMATIVO DESDE LA SOCIOLOGIA

El coaching puede formar parte del equipo de trabajo de una organización en diversos campos por ejemplo resolviendo conflictos que suelen presentarse en todo tipo de institución, el coaching de gestión de conflictos es un modelo de resolución de problemas en el que un coach apoya y ayuda a un equipo a comprender y mejorar la forma en que gestionan sus conflictos y disputas. Principalmente, invita a reflexionar e identificar objetivos, explorar diferentes maneras de alcanzarlos, desarrollar métodos prácticos para prevenir complicaciones innecesarias y resolver estos altercados.

Adicionalmente, el coaching a ejecutivos de empresas o a funcionarios de instituciones va más allá del individualismo, si bien, uno de los pilares del coaching está enfocado al fortalecimiento de las cualidades de cada individuo, por medio de este se puede superar la relación dialéctica entre coaching (entrenador) que en este caso sería el personal con el conocimiento necesario a ser implementado, y coachee (persona entrenada) o personas, que en este caso serían los funcionarios de la SRAFGN. El paradigma y la práctica el coaching individualizador tiene un impacto indiscutible en la cultura de las empresas, por medio del coaching se puede llegar a disolver además el conflicto entre capital y trabajo y desproblematiza la discriminación de género, edad, etnia, etc. Brindando a herramientas que fomentan la buena conducta, las sanas relaciones interpersonales, un mejor y mayor rendimiento en las funciones asignadas,

Por ultimo y no menos importante una de las consignas más significativas del coaching es, “tú puedes lograrlo”, esta, frase de algún hace que pierdan fuerza a las organizaciones sindicales como marco regulatorio y herramienta de lucha colectiva, al tiempo que facilita aún más el afianzamiento de cambios puestos en marcha hace décadas, tales como: la flexibilidad laboral, la flexibilidad horaria, el auge del trabajo autónomo o, incluso, la desalarización.

Cuando se habla de la flexibilidad laboral y la flexibilidad horaria vale la pena aclarar que se hace referencia a lo que se ha denominado ocio formativo, que brinda a los funcionarios espacio para ellos dentro del horario laboral para alivianar las largas y extenuantes jornadas de trabajo diarias.

Ahora bien, la pregunta que aún queda sin resolver respecto al coaching, es si el paradigma del coaching (inserto en tradiciones más amplias, como la energía positiva o el crecimiento personal) no es al capitalismo del siglo XXI lo que el fervor cristiano era a las diferentes formas de feudalismo en la Edad Media.

ANEXOS

MARCO TEORICO

En el presente apartado se realiza el primer acercamiento con lo que será el cuerpo del trabajo, ya que en el marco teórico se realiza la definición de los principales conceptos usados en el informe de pasantía.

Durante la pasantía realizada en la **Subdirección Regional de Apoyo Eje cafetero de la Fiscalía General de Nación Seccional Risaralda** se hallaron algunos inconvenientes en el aspecto recreacional, pues no se demuestra la debida acogida por parte de los funcionarios a las diversas actividades que realiza la SRAEC de la FGN para su entretenimiento y esparcimiento, es entonces preocupante, que no se tenga en cuenta la necesidad del ocio como parte importante del trabajo en el ámbito laboral.

Es de este modo como se manifiesta la importancia de investigar **Cómo desde el ocio formativo, se puede formular una serie de políticas al interior de la Subdirección Regional de Apoyo Eje cafetero de la Fiscalía General de Nación Seccional Risaralda, orientadas al mejoramiento del ambiente laboral y las relaciones que se presentan entre funcionarios, por ende, la eficiencia y eficacia en sus funciones.**

Así pues, los conceptos a considerar son: trabajo, ocio, ocio formativo coaching empresarial, capitalismo, institución y funcionario público.

Para iniciar, se tomará la noción de trabajo, la cual es tratada de distinto modo en función del enfoque desde el cual se examina, como trabajo, se denomina al conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

Para el presente informe de pasantía se trabajará con base en el concepto desarrollado por Karl Marx, en su libro El capital, *“El proceso de trabajo, tal y como lo hemos estudiado, es decir, fijándonos solamente en sus elementos simples y abstractos, es la actividad racional encaminada a la producción de valores de uso, la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas, la condición general del intercambio de materias entre la naturaleza y el hombre, la condición natural eterna de la vida humana, y por tanto, independiente de las formas y modalidades de esta vida y común a todas las formas sociales por igual”* (Marx, pág. 129)

Ahora, si bien la palabra trabajo proviene del latín *tripaliāre*, y esta a su vez de *tripaliūm*, que era una especie de yugo para azotar a los esclavos en el Imperio Romano, es decir, que desde su misma raíz el término trabajo denota algo malo para el hombre, pero, con el transcurrir del tiempo, paulatinamente el concepto de trabajo ha mutado y ha llegado a ser entendido como una actividad que define al hombre, la finalidad del trabajo logró ser vinculada con la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, tal como lo definió Marx. La realidad actual revela que la ética del trabajo continúa siendo valorada e internalizada por muchos trabajadores, en esa perspectiva, la falta de disposición para el trabajo, en general, es vista como el principal obstáculo para el ascenso social, pues, el trabajo duro y

constante es considerado como la vía de acceso para una vida exitosa que permita escoger cómo llevar la vida, los lugares donde vivir, trabajar y usufructuar del ocio. Visto desde esta perspectiva, es tal vez un poco más comprensible que el hombre trabaje fuerte, de manera insaciable, para lograr alcanzar la felicidad que parece estar oculta tras el poder adquisitivo, si bien el trabajo y todos beneficios que este trae consigo, son significativos para el hombre, también es trascendental, destacar que un complemento sumamente importante y necesario del trabajo es el ocio, pues para poder trabajar de forma placentera es necesario estar descansado, en principio, es necesario aclarar que la noción de ocio sostenida por De Masi (2000: 299) se mezcla con la idea de tiempo libre y con una serie de manifestaciones culturales. De acuerdo con las palabras del autor: *“Tiempo libre significa viaje, cultura, erotismo, estética, reposo, deporte, gimnasia, meditación y reflexión.”* En otras situaciones, el empleo de la palabra ocio, designa el “no hacer nada”, si bien anteriormente se indicó la importancia del ocio para el buen desempeño en el trabajo, también es importante resaltar que en muchas ocasiones el ocio es un arte, ya que todos saben trabajar, pero muy pocos son los que saben quedarse sin hacer nada, eso es debido al hecho de que a todos se les enseña a trabajar, pero a casi nadie se le enseña a quedarse sin hacer nada, así pues, se hace complicado que un empleado saque tiempo de su trabajo para tomar una pausa, respirar, estirar, y posteriormente retomar sus labores, esto retrasaría el trabajo, se pierde el hilo de lo que se está haciendo y es por eso que “es más fácil trabajar sin parar”.

Teniendo en cuenta la información anterior, se puede entrever porque se resta importancia a todo tipo de ocio, entre estos, al ocio formativo, (del cual se tendrá una explicación más amplia a continuación), se observa que, con el

acelerado ritmo de vida impuesto en las ciudades occidentales, se vuelve muy difícil el desvincularse de las obligaciones del trabajo productivo, muchas veces se prolongan las jornadas laborales, se trabaja los fines de semana, las vacaciones, los festivos, etc. tiempo que, en otros momentos, idealmente, fue destinado al ocio. Ahora, el ocio sólo adquiere valor en nuestra sociedad cuando se hace útil y funcional, aliviando el cansancio proporcionado por el trabajo.

Para entender un poco mejor el concepto de ocio formativo, este será desarrollado a partir del texto el derecho a la pereza de Paul Lafargue el cual deja entrever la necesidad del descanso de los individuos los cuales se entregan de manera deliberada a extenuantes jornadas de trabajo y que solo tienen tiempo para dormir lo estrictamente necesario para no fallecer en el trabajo, no hay tiempo para nada más que para el trabajo, las largas caminatas desde la vivienda a la fábrica y el regreso y para dormir un poco, recuperar algo de fuerza y recomenzar la rutina.

El hombre y su naturaleza se diluyen en las fábricas, se pierde la vida, la ilusión de una oportunidad diferente para ellos y para sus descendientes, pero, ¿qué más puede esperarse a un triste asalariado de una fábrica que solo produce lo básico para comer y no morir de hambre y para pagar una pieza?, para él, el trabajo se convierte en la única forma de vida conocida desde la infancia.

El ocio formativo significa trabajar, divertirse y aprender, y llega a la actualidad como la oportunidad de aprender y trabajar de forma diferente, y para hacer uso de esta valiosa herramienta, nace el coaching empresarial García (2013: p.6) citado por Benavides (2013) aporta una definición muy completa al afirmar que el coaching empresarial es: una relación de ayuda generada entre un cliente (organización). Que tiene la autoridad de gestión y la responsabilidad en una

organización (Coachee), y un consultor (Coach), que utiliza una amplia variedad de técnicas y métodos de comportamiento para ayudar al cliente a alcanzar una solución; identificando para ello y de forma mutua, un conjunto de metas para mejorar su desempeño profesional y la satisfacción personal y, en consecuencia, mejorar la eficacia de la organización dentro de un acuerdo de coaching definido formalmente.

En otras palabras, el coaching empresarial, intenta crear empleados felices, eficaces y productivos, y al mismo tiempo se tendrán empresas productivas con dueños felices, esta es pues una herramienta usada por el capitalismo, y para hablar de capitalismo, en el presente informe de pasantía es preciso tomar la noción de capitalismo, con base en el concepto desarrollado por Karl Marx, en su libro El capital, en este texto Marx expone que el capitalismo es básicamente un sistema de producción naturalmente injusto, en el que las clases proletarias son explotadas por la burguesía usándolas como mano de obra (trabajo), por el cual reciben a cambio, salarios supremamente bajos, los cuales son usados posteriormente por los asalariados para consumir, entre otras cosas, los bienes que ellos mismos produjeron con dicho trabajo; *“el proceso que engendra el capitalismo sólo puede ser uno: el proceso de disociación entre el obrero y la propiedad sobre las condiciones de su trabajo, proceso que de una parte convierte en capital los medios sociales de vida y de producción, mientras de otra parte convierte a los productores directos en obreros asalariados. La llamada acumulación originaria no es, pues, más que el proceso histórico de disociación entre el productor y los medios de producción. Se la llama “originaria” porque forma la prehistoria del capital y del régimen capitalista de producción. (Marx, pág. 482).*

Al ser el capitalismo un medio de producción y todo un entramado de relaciones sociales, uno de sus mayores objetivos está en producir más en el menor tiempo y al más bajo costo, por tal motivo se hace necesario que el capitalismo haga uso de novedosas herramientas para obtener mayor eficiencia de los empleados y una mayor eficacia en el trabajo.

Ahora bien, como se mencionó anteriormente, el proceso de pasantía fue realizado en la SRAEC de la FGN, la cual, valga la aclaración, es una institución pública, por tal motivo es importante tener claridad acerca de la noción de institución, y un referente imprescindible en el abordaje de este concepto lo constituye Max Weber. Este autor define a las instituciones a través de un concepto susceptible de ser utilizado en todos los niveles sociales, esferas de acción o tiempos históricos: “las instituciones son relaciones sociales cristalizadas en el tiempo”

Weber concibe a las instituciones, en el lenguaje de su sociología comprensiva, como formas sociales específicas (Estado, cooperativas, leyes, sociedades anónimas, burocracias, etc.), en cuanto desarrollos y entrelazamientos de acciones de personas individuales. Son el desarrollo, en una forma determinada, de la acción social de unos cuantos individuos, bien sea real o construida como posible. (Weber, 2005, pág. 12)

Por último y no menos importante, está la definición del concepto de funcionario público ya que los empleados de la SRAEC de la FGN son funcionarios públicos; Se puede definir como funcionario público a *“Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Sin embargo, existen diversas formas de*

relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública". (Pública, 2019)

El acceso a cualquier puesto de funcionariado implica la superación de una serie de pruebas. Una vez se pasan estas pruebas, y en función del número de plazas ofertadas, aquellos que mejor puntuación hayan recibido en el cómputo total de las pruebas, así como otras características cualitativas, podrá optar al puesto y obtener su plaza, es decir, los puestos otorgados a los funcionarios públicos, son otorgados por meritocracia, por tal motivo, los funcionarios de la SRAEC de la FGN no son la excepción, ellos trabajan fuerte buscando sobresalir en sus cargos en la institución.

Los conceptos desarrollados anteriormente son los pilares del trabajo de informe de pasantía.

CONCLUSIONES

Luego del trabajo realizado durante más de 9 meses en la SRAFGN se concluye que en esta institución los funcionarios manejan altos niveles de estrés ya que tienen jornadas laborales en las cuales no cuentan con tiempo para realizar pausas activas, o actividades destinadas a liberar el estrés acumulado diariamente, adicional a esto, las directrices para definir las actividades de ocio que se realizan a lo largo de cada año en la SRAFGN, no tienen en cuenta las necesidades latentes de los funcionarios ya que dichas actividades en su mayoría no están orientadas a que todos los funcionarios participen de estas, por el contrario, los niveles de participación son supremamente bajos y según el PTA el cumplimiento de asistencia que se programa se cumple al 100%, por tal motivo, se concluye que se hace necesaria una reestructuración en el PTA en el cual se incluyan actividades con una mayor inclusión y que a su vez sirvan para aumentar la productividad de los funcionarios ya que un empleado que trabaja feliz y libre de estrés, es un empleado que produce en mayor cantidad y con mayor efectividad, cabe resaltar que para lograr que estas actividades se realicen de forma satisfactoria y profesional, se debe manejar un presupuesto anual destinado a tal fin.

DESARROLLO METODOLOGICO

Tomé la decisión de realizar mi proceso de pasantía en la Subdirección Regional de Apoyo eje cafetero de la Fiscalía General de Nación sede Risaralda, poco antes de terminar materias, al ir al programa me entero que este contaba con ningún tipo de convenio con esta institución, por tal motivo, debí iniciar este proceso de cero.

Lo primero que hice fue dirigirme a la sede principal de la fiscalía de Pereira y ofrecer mi servicio como pasante de sociología de la universidad de Caldas a lo cual la doctora Sara Lucia Diaz Velasco, profesional de gestión III, quien fue mi primer contacto con esta institución, se mostró muy interesada, inmediatamente se inicia contacto con el programa para realizar el convenio, el cual no solo se realizó para mí, sino que quedo abierto al programa por los próximos 5 años y con posibilidades de renovación.

Luego de terminar el papeleo formal del convenio, y la solicitud para realizar la pasantía en la Subdirección Regional de Apoyo eje cafetero de la Fiscalía General de Nación sede Risaralda, conozco al doctor Santiago de Jesús Velázquez Idárraga, Subdirector Regional de Apoyo eje cafetero, quien me asigna al área de bienestar, bajo la tutoría del doctor Fernando Lozano Duran profesional en gestión II, como trabajo de pasantía, me pide la realización de un trabajo de investigación, en el cual se pretendía encontrar los motivos del presunto consumo excesivo de alcohol por parte de los funcionarios de la Subdirección Regional de Apoyo eje cafetero de la

Fiscalía General de Nación, esta investigación se inició, se realizaron entrevistas, se diseñaron y se aplicaron encuestas, pero este proyecto resulto ser inviable ya que la pretensión, era que esta investigación se realizara en todas las oficinas que conforman la subdirección del eje cafetero, es decir todas las oficinas de Quindío, Caldas, Risaralda y Choco, lo cual hacia supremamente amplio el objeto de investigación y no se contaba con ningún tipo de presupuesto para su desarrollo.

Por los motivos anteriormente expuestos tomamos la decisión de cambiar el tema de investigación, además acotar el objeto de investigación únicamente a las oficinas de Pereira, el nuevo tema de investigación fue enfocado a las actividades de ocio realizadas en la SRAFGN, identificar si estas actividades eran beneficiosas para el estado de ánimo de los funcionarios, así como para mejorar el desarrollo de sus funciones laborales, si las actividades eran del agrado de los funcionarios, si los niveles de asistencia eran óptimos, etc.

De este modo inicia el proyecto de investigación de cómo desde el ocio formativo y el coaching empresarial se puede formular una serie de políticas al interior de la subdirección regional de apoyo eje cafetero de la fiscalía general de nación seccional Risaralda, orientadas al mejoramiento del ambiente laboral y las relaciones que se presentan entre los funcionarios, por ende, la eficiencia y eficacia en sus funciones.

Para el desarrollo de este nuevo proyecto de investigación se realizó inicialmente investigación bibliográfica acerca del trabajo, su historia y transformación con el paso del tiempo, el ocio y su importancia tanto en la vida cotidiana como en la laboral, también, se realizó lectura y análisis de la

documentación de la fiscalía que dan una noción de las actividades realizadas y los niveles de asistencia a dichas actividades, los documentos analizados fueron el formato de plan de trabajo anual y cronograma de bienestar del año 2019 y el informe de ejecución del plan de trabajo anual de bienestar también del año 2019, si bien se realizó la lectura de estos mismos documentos de otros años, solo se tuvieron en cuenta los del último año en el cual se habían realizado actividades ya que debido a la pandemia COVID 19 en el año 2020 no se realizó ninguna actividad.

Además de las lecturas se diseñaron y realizaron entrevistas semiestructuradas y encuestas, estas con el fin de conocer de primera mano los conceptos que tenían los funcionarios de las actividades que se realizaban.

Adicional decidí ahondar en el coaching empresarial ya que es una herramienta moderna usada por empresas para estimular la eficacia y eficiencia de los empleados, incentivándolos y motivándolos a mejorar y a escalar dentro de las mismas empresas.

Finalmente, se crea el concepto ocio formativo con el cual se busca normalizar el derecho al descanso en medio de las jornadas laborales, el incremento de las pausas activas y otras actividades de ocio que sirvan para desestresar y hacer más llevadera la jornada laboral, además del mismo modo de la mano del coaching empresarial, el uso de métodos que sirvan para incentivar a los funcionarios y al mismo tiempo mejorar la eficiencia de sus funciones.

Por ultimo y no menos importante se realizó una propuesta a la SRAFGN, para brindar a los funcionarios un mejoramiento en la calidad laboral y al mismo tiempo obtener la eficiencia necesaria de los funcionarios. Cabe resaltar que dicha

propuesta es el lineamiento, es decir es la propuesta de lo que se debe hacer mas no el cómo, pues este ya será un trabajo a profundidad que deberá ser abordado por los profesionales que se propone sean contratados para tal fin.

BIBLIOGRAFIA

- De Masi, Domenico (2000), O ócio criativo. Rio de Janeiro, Sextante
- Bauman, Zygmunt (1999), Globalização: as conseqüências humanas. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor.
- Gomes, Christianne Luce (2008), Lazer, trabalho e educação: Relações históricas, questões contemporâneas. 2.ed. Belo Horizonte, Editora UFMG.
Idem (2005), Lazer e trabalho. Brasília, SESI/DN, 2005.
- Revilla Castro, J. C., Cardona Herrero, S., & Arqueros Fernández, M. T. (2021). Coaching ejecutivo más allá de la relación diádica: el problema del contexto y la cultura organizacionales. *RECERCA. Revista De Pensament I Anàlisi*. <https://doi.org/10.6035/recerca.5780>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9387>
- <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v8n22/art15.pdf>