



## **PROYECTO DE INTERVENCIÓN E INNOVACIÓN**

Diseño de un plan integral para la adopción de hábitos de vida saludable en los funcionarios del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes adscritos a la Estación de Policía Ciudad Bolívar.

**LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y ACCIÓN: Hábitos de Vida Saludable**

Director:

**ERNESTO OVIEDO RIVERO**

Magister en Educación

Elaboró:

**RIBELINO SÁNCHEZ SIERRA**

**JEFFERSON SÁNCHEZ RAMÍREZ**

**GERARDO ANTONIO VILLEGAS CASTAÑEDA**

**YULY MAGALY GÓMEZ OROZCO**

**IVÁN LEONARDO QUINTERO HERNÁNDEZ**

**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA**

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO**

**BOGOTÁ, 01 de agosto de 2022**



## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. IDEA PROYECTO DE INTERVENCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>3. LINEA DE INTERVENCION:.....</b>	<b>6</b>
<b>4. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA Y/O GRUPO A INTERVENIR.....</b>	<b>6</b>
<b>5. DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>9</b>
<b>5.1 Resultados encuesta trimestral de seguimiento a la Estrategia 4D “Un estilo de vida saludable”.....</b>	<b>10</b>
<b>5.2 Cuadro estadístico del ausentismo laboral de la Estación de Policía Ciudad.....</b>	<b>16</b>
<b>5.3 Encuesta de clima laboral: .....</b>	<b>19</b>
<b>5.4 Encuesta hábitos de vida saludable Estación Policía Ciudad Bolívar MNVCC E-19.....</b>	<b>23</b>
<b>6. ALCANCE:.....</b>	<b>31</b>
<b>7. JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>31</b>
<b>8. OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>32</b>
<b>9. OBJETIVOS ESPECIFICOS: .....</b>	<b>32</b>
<b>10. DETERMINACIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA A INTERVENIR.....</b>	<b>32</b>
<b>11. FACTORES CLAVE DE ATENCIÓN:.....</b>	<b>34</b>
<b>12. PLAN INTEGRAL DE INTERVENCIÓN PARA LA ADOPCIÓN DE HABITOS DE VIDA SALUDABLE DIRIGIDO AL MNVCC.....</b>	<b>35</b>
<b>12.1 Componentes del plan de intervención para la adopción de hábitos de vida saludable dirigido al MNVCC: .....</b>	<b>36</b>
<b>12.2 COMPONENTE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.....</b>	<b>41</b>
<b>13. INDICADORES .....</b>	<b>41</b>
<b>13.1 Indicadores de Gestión.....</b>	<b>41</b>
<b>14. PRESUPUESTO .....</b>	<b>42</b>
<b>ESTUDIO DE VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD.....</b>	<b>42</b>
<b>15. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>45</b>



## 1. INTRODUCCIÓN

El concepto de Salud emanado por la Organización Mundial de la Salud-OMS, la cual establece que *“La salud es un estado de completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”* es un referente que presenta una óptica integral y articuladora de cómo se debe diseñar cualquier iniciativa en función del mejoramiento de la calidad de vida de los integrantes de una organización.

De igual manera en el marco de esa visión holística, es imperativo crear paralelamente ambientes de trabajo que faciliten la adopción de hábitos de vida saludable, tal como lo afirma la Oficina Regional del Pacífico Oeste de la OMS donde define entorno de trabajo saludable como el lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad...”<sup>1</sup>.

Partiendo de estos conceptos internacionales y teniendo en cuenta la preocupación de la Alta Dirección de la Policía Nacional quien, pese a los esfuerzos que realiza a través de su Dirección de Talento Humano, Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la generación de acciones que permitan fortalecer las condiciones básicas de salud física y mental de los funcionarios que deben garantizar el mantenimiento de la convivencia como condición necesaria, *“...para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz...”*<sup>2</sup> fundamentada en el código de ética policial, ha evidenciado que los funcionarios que ejecutan la misionalidad constitucional de vigilancia policial en las calles, corresponde al personal que menos adopta hábitos de vida saludable en su entorno laboral, incidiendo este erróneo comportamiento en la salud y estado anímico del funcionario al momento de prestar el servicio público de Policía.

Por lo anterior, este proyecto pretende entregar una propuesta de plan integral de intervención para asegurar que el personal de oficiales, suboficiales, mandos ejecutivos y patrulleros que laboran en el Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, a los cuales denominaremos a partir del momento con las siglas MNVCC, de la Estación de

---

<sup>1</sup> Entornos laborales saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS-2010

<sup>2</sup> Artículo 218 Constitución Política de Colombia



Policía Ciudad Bolívar adopten de manera efectiva hábitos de vida saludable, tanto en su entorno laboral, como personal.

Teniendo en cuenta el propósito general del proyecto, el diseño de este plan iniciará con el análisis de los resultados más importantes que arrojaron cuatro herramientas de medición que se practicaron al interior de la Institución Policía Nacional de Colombia, durante las vigencias 2021 y 2022, así:

1. encuesta trimestral de seguimiento a la estrategia 4D “Un estilo de vida saludable”, 2. cuadro estadístico del ausentismo laboral de la Estación de Policía Ciudad Bolívar, 3. encuesta de clima laboral realizada por la Dirección de Talento Humano y una cuarta herramienta obedece a un instrumento diseñado por el grupo de estudiantes de la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo sobre hábitos de vida saludable, no obstante, es preciso aclarar, que frente a las tres primeras herramientas de medición, el grupo investigador previa autorización de la Institución Policía Nacional extrajo de los resultados generales, la información correspondiente a la Estación de Policía Ciudad Bolívar (Población objeto de estudio), realizando un análisis propio frente a esa unidad en el marco de la percepción que tienen los uniformados con relación a la línea de intervención de este proyecto: hábitos de vida saludable.

Los resultados de estos análisis, permitirán describir los hallazgos más importantes clasificados en una matriz de debilidades, fortalezas y factores de atención, facilitando a través de la metodología árbol de problemas, la identificación de las causas en la no adopción de hábitos de vida saludable por parte de la población objeto de estudio, suministrándonos el marco de actuación frente al plan integral de intervención que permita de manera efectiva iniciar un proceso de cambio de cultura organizacional para la adopción de hábitos saludables por parte del personal perteneciente al MNVCC de la Estación de Policía Ciudad Bolívar.



## **2. IDEA PROYECTO DE INTERVENCIÓN**

Este proyecto de intervención busca darle respuesta a la preocupación del Alto Mando Institucional frente a la no adopción de hábitos saludables por parte del personal que pertenece al MNVCC, permitiendo identificar factores de atención que están incidiendo no solo en el ausentismo laboral de la unidad, sino también en el bajo nivel de aprobación que dan los integrantes de esa unidad frente al bienestar y demás acciones enmarcadas en el mejoramiento de la calidad de vida a través de la adopción de hábitos de vida saludables.

El análisis de estas variables y la propuesta de un plan de intervención a futuro para ser aplicada a nivel nacional por parte de la Alta Dirección se constituye en una idea innovadora, ya que desde el nivel central de la Policía Nacional no es habitual que se desarrollen planes especiales de intervención en el marco de la prevención y promoción de la salud dirigidos a grupos focalizados del personal que cumple los procesos misionales de la organización, partiendo de un análisis específico, con acciones y esquemas de seguimiento y medición que permita medir su nivel de implementación e impacto en funcionarios de la Institución, que para este caso corresponde a los uniformados pertenecientes al MNVCC de la estación de Policía Ciudad Bolívar ubicada en la Metropolitana de Policía Bogotá-MEBOG.

Por otro lado, este plan una vez sea aprobado por el docente de la asignatura, será implementado mediante prueba piloto a los funcionarios del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes de la Estación de Ciudad Bolívar, con el fin de contribuir en la protección de la seguridad y salud en el trabajo de todos los funcionarios uniformados, focalizando las condiciones físicas, mentales y afectivas apropiadas para complementar y dar respuesta efectiva al ciudadano en la labor interminable de garantizar un servicio público de policía permanente en beneficio de la seguridad y convivencia ciudadana.

Lo anterior a través de la creación de acciones institucionales e individuales para promover la práctica de hábitos de vida saludables en la persona, además de fortalecer la cultura del autocuidado, de manera integral permitiéndoles mejorar su calidad de vida en el ambiente personal y laboral e impactando positivamente la prestación del servicio de Policía, reduciendo costos, pérdidas humanas y que a su vez permitan aumentar la productividad.

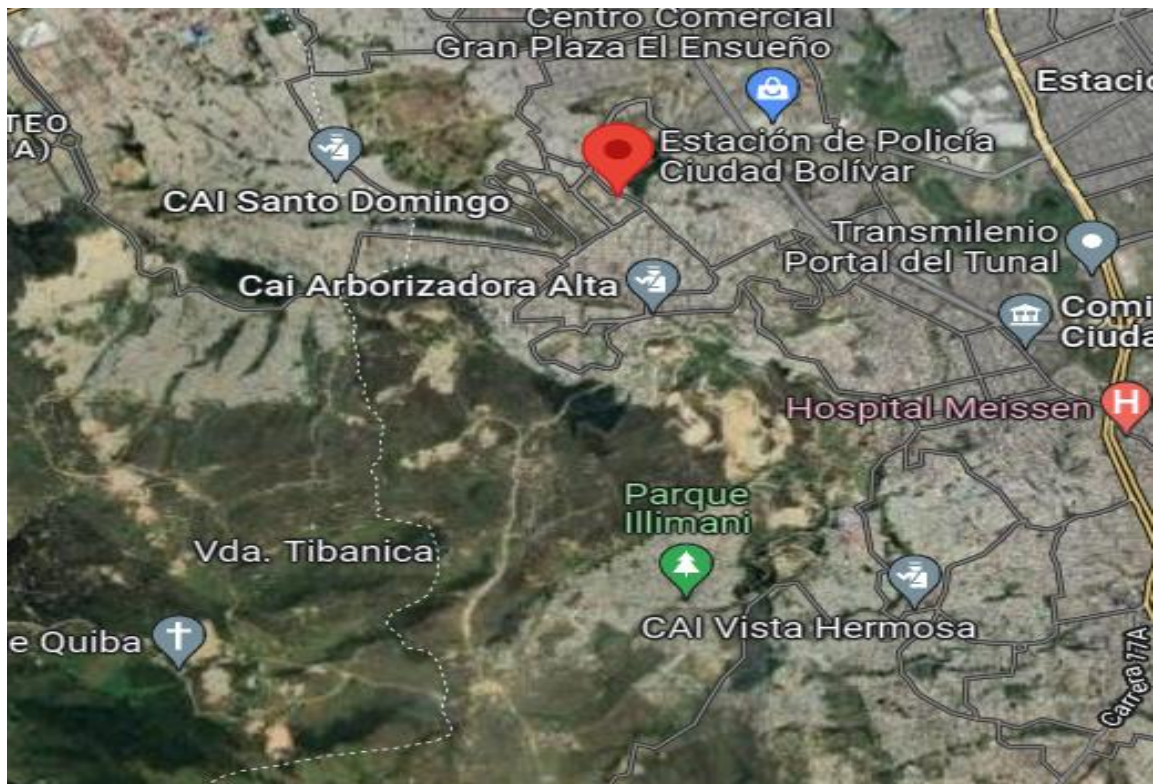


### 3. LINEA DE INTERVENCION:

**Hábitos de Vida Saludable** – Programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, (entornos saludables).

### 4. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA Y/O GRUPO A INTERVENIR

Imagen N°1 Fotografía satelital de la ubicación de la estación ciudad Bolívar



La Estación de Policía Ciudad Bolívar, se encuentra ubicada en Diagonal 70 Sur # 54-14 al suroccidente de Bogotá, limitando al norte con la localidad de Bosa; al sur con las localidades de Usme y Sumapaz; y al este con las localidades de Tunjuelito y Usme, al Oeste con el municipio de Soacha, estrato 1 y 2 en su gran mayoría, se encuentran asignados 563 funcionarios entre uniformados y no uniformados en los distintos cargos, de los cuales 75 son femeninas y 448 hombres, con un tiempo de permanencia en la unidad que oscila entre 1 y 13 años, con una cobertura de 10 CAI de policía, 45 cuadrantes de policía, 412 funcionarios adscritos a los diferentes cargos del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por cuadrantes, quienes atienden los requerimientos de



aproximadamente 773.859 (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C ) personas que habitan la localidad, es decir que se percibe una relación de 2.345 habitantes por cada policía.

El personal uniformado que labora en los cuadrantes, busca identificar las problemáticas y manifestaciones de violencia y criminalidad que atentan contra la convivencia y seguridad ciudadana en lo local y a partir de allí generar herramientas de corresponsabilidad que permitan mitigar estos fenómenos. También es importante que la comunidad conozca que es un cuadrante: un cuadrante es un sector geográfico fijo que a partir de sus características delictivas, contravencionales, sociales, demográficas, geográficas y económicas recibe distintos tipos de atención del servicio policial.

- Tabla No 1 Relación de los CAI, que existen actualmente en la localidad ciudad Bolívar

UNIDAD	DIRECCIÓN	TELÉFONO
CAI VISTA HERMOSA	CALLE 70 # 18I-70	765 1121
CAI LUCERO	CALLE 64 # 71 G 54	765 8363
CAI COMPARTIR	TRANSVERSAL 18T CON CALLE 66 SUR	731 3924
CAI SAN FRANCISCO	CARRERA 20C # 67-10	716 9661
CAI LA CANDELARIA	AVENIDA VILLAVICENCIO CON 43	715 1934
CAI PERDOMO	CARRERA 73 # 63A-12	775 4486
CAI LA JOYA	CARRERA 18B CON CALLE 80B	766 1001
CAI SANTO DOMINGO	CARRERA 77C # 69 A 05	780 7304
CAI ARBORIZADORA ALTA	CARRERA 42 # 73-00	731 8534
CAI PARAISO	CALLE 71P # 27M-04	790 2883

Imagen No 2 Registro fotográfico estructura de la Estación de Policía Ciudad Bolívar



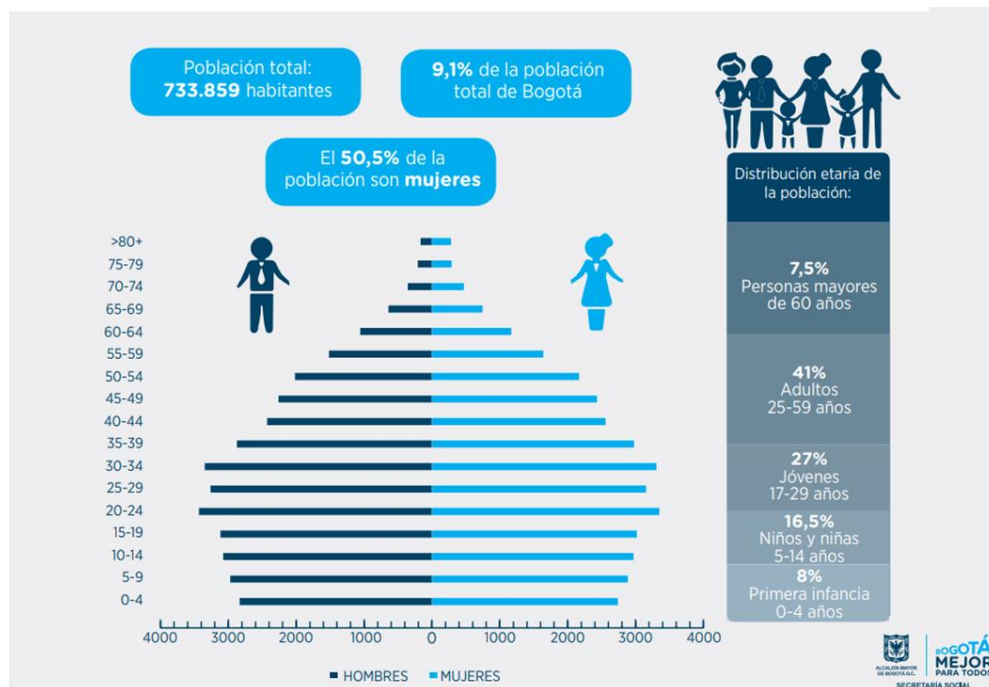


Igualmente Ciudad Bolívar es la localidad número 19 del Distrito Capital de Bogotá, Colombia, y su componente geográfico se identifica de la siguiente manera:

#### Estación de Policía Ciudad Bolívar

- ✓ Latitud: 4,57758° o 4° 34' 39" norte
- ✓ Longitud: -74,16457° o 74° 9' 52" oeste
- ✓ Operador: Policía Nacional de Colombia
- ✓ Código de ubicación: 67P7HRHP+25
- ✓ Identificación del mapa de calles: Way 450668734

Imagen No 3 Estructura poblacional de los habitantes de la Localidad Ciudad Bolívar



Igualmente, a través de los profesionales del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Policía Metropolitana de Bogotá, en coordinación con profesionales de la Salud del Área de Sanidad se desarrollan brigadas de prevención y se socializa a todo el personal la importancia de tener buenos hábitos saludables y de aplicar constantemente las medidas de autocuidado para mitigar el riesgo al que se ven expuesto diariamente al salir a prestar el servicio de Policía.





Así mismo, se realiza divulgación de la línea de apoyo emocional y de los servicios que la Institución ofrece a través de los programas de apoyo psicosocial, al igual que también se realiza la entregan constantemente de elementos de bioseguridad como tapabocas y alcohol, dando alcance a la circular 002 del 22 de marzo de 2022 *“INSTRUCCIONES Y MEDIDAS INSTITUCIONALES TRANSITORIAS PARA LA APLICACIÓN DE LOS PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD, PROFERIDO POR EL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL”*.

"Nosotros comprendemos lo importante que resulta el bienestar de nuestros hombres y mujeres policías y la correcta orientación de sus capacidades institucionales para satisfacer las necesidades del ciudadano, es por eso que a través de estas actividades buscamos reiterar al personal uniformado que está es una Policía que piensa en sus policías, que velamos por su salud y que estamos a su servicio".

## **5. DIAGNÓSTICO**

El presente diagnostico se desarrollará a través de un análisis a los resultados obtenidos de 4 instrumentos de medición que más adelante se relacionan, de los cuales, los tres primeros corresponden a instrumentos ya creados y aplicados por la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional y un cuarto instrumento, diseñado por el grupo de estudiantes que adelanta este proyecto, con enfoque directo a la población que se encuentra laborando en el MNVCC de la Estación de Policía Ciudad Bolívar, en aras de identificar las principales debilidades y fortalezas frente a la práctica de hábitos de vida saludables por la unidad, así mismo se relacionarán los demás aspectos o factores de atención que se evidenciaron frente a las charlas informales e inspecciones visuales de las instalaciones policiales en mención, así:

1. Encuesta trimestral de seguimiento a la estrategia 4D “Un estilo de vida saludable” realizada por la Dirección de Talento Humano para evaluar el primer trimestre de la vigencia 2022.
2. Cuadro estadístico del ausentismo laboral de la Estación de Policía Ciudad Bolívar, información suministrada por el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, correspondiente al primer semestre de la vigencia 2022.



3. Encuesta anual de clima laboral realizada por la Dirección de Talento Humano, donde se evalúa toda la vigencia 2021.

4. Resultados de la aplicación del instrumento de evaluación de hábitos saludables elaborado por el grupo de estudiante No 2 de la especialización Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo durante el mes de julio del año 2022.

Es importante aclarar, que previa autorización de la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional, se extrajeron de los tres primeros instrumentos, la información exclusiva de la estación de policía objeto de estudio, procediendo a generar un análisis propio, tomando solo los resultados de aquellas preguntas que pueden constituirse en insumo trascendental en el desarrollo del presente proyecto, dentro del marco de la línea de hábitos de vida saludable.

Una vez se analicen los resultados de cada fuente de información, con enfoque a la práctica de hábitos de vida saludable por el personal del MNVCC perteneciente a la estación de policía objeto de estudio, se establecerán las principales debilidades, fortalezas y factores claves de atención, como el principal insumo para identificar la problemática y darle paso al diseño del árbol de problemas.

### **5.1 Resultados encuesta trimestral de seguimiento a la Estrategia 4D “Un estilo de vida saludable”.**

La Policía Nacional desde el 1 de julio del año 2021 viene implementado una estrategia denominada 4D “Un estilo de vida saludable” con el fin de fortalecer la cultura de autocuidado de todos los uniformados y no uniformados en las cuatro (4) dimensiones del ser humano: física, mental, afectiva y espiritual, no obstante dentro de las dificultades presentadas hasta el momento, la más relevante ha sido no poder lograr el impacto esperado en el personal perteneciente al MNVCC, por lo anterior, el grupo de estudiantes que adelantan este proyecto, partirán de una análisis juicioso a la encuesta que realiza la Dirección de Talento Humano frente al nivel de implementación de la estrategia pero



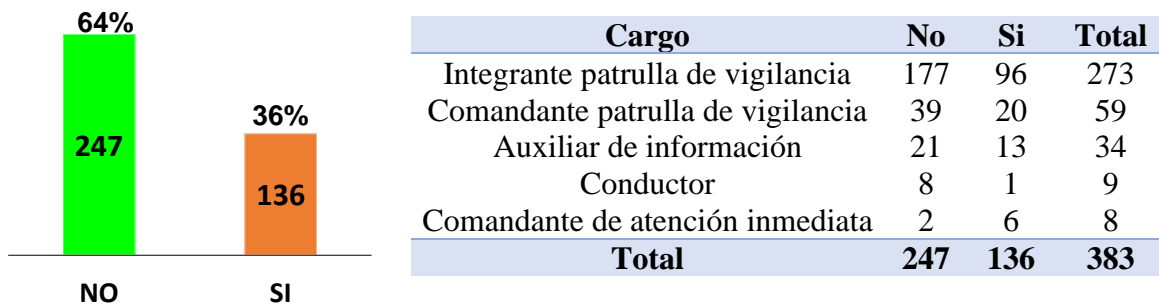
delimitado solo a lo que contestó el personal adscrito a la Estación de Policía Ciudad Bolívar, perteneciente al Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por cuadrantes así:

Esta encuesta consta de 24 preguntas, dirigida a todo el personal de la Institución, no obstante, para este caso en particular, se extrajeron los resultados de los cargos asociados al MNVCC perteneciente a la estación de Policía Ciudad Bolívar correspondiente a 412 funcionarios, de los cuales 383 respondieron la encuesta, representando un 92 % del total de la población, de la siguiente manera:

1. ¿En su unidad, continuamente se realiza difusión de la estrategia 4D?

En la Figura No. 1, se evidencia que el **64% (247)** de la población encuestada, manifestó que en la unidad no se realiza difusión de la estrategia, así mismo, se evidencia que el cargo de integrantes de patrulla representa la cifra con mayor percepción negativa (**65% 177**), denotando que el enfoque debe ser este tipo de población a fin de incrementar la participación dentro de la estrategia.

Figura No. 1 Difusión de la estrategia 4D



Fuente: Elaboración propia

2. En la encuesta se asociación varias preguntas en referencia al nivel de participación del personal en las actividades que se programan al interior de las distintas dimensiones, así como la periodicidad de las mismas:



¿Durante los últimos tres meses ha participado en actividades de la dimensión FÍSICA, MENTAL, AFECTIVA Y ESPIRITUAL, ¿en su unidad y con que periodicidad ha participado?

Tabla No. 2, frecuencias de participación en las actividades generadas por la unidad en cada dimensión

<b>Dimensión</b>	<b>No ha participado</b>	<b>%</b>	<b>Una vez a la semana</b>	<b>%</b>	<b>Una vez al mes</b>	<b>%</b>	<b>Una vez cada 15 días</b>	<b>%</b>	<b>Una vez cada 3 semanas</b>	<b>%</b>
<b>Afectiva</b>	<b>294</b>	<b>77</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>4</b>
<b>Espiritual</b>	<b>266</b>	<b>69</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>48</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>4</b>
<b>Física</b>	<b>260</b>	<b>68</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>60</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>4</b>
<b>Mental</b>	<b>278</b>	<b>73</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>45</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>4</b>
<b>promedio</b>	<b>275</b>	<b>72</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>46</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>4</b>

Fuente: elaboración propia

Una vez obtenidos los resultados de la participación en el diligenciamiento de la encuesta, se logra denotar en la Tabla No 2, que en promedio solo 108 funcionarios de los 383 que participaron en la encuesta concurre como mínimo una vez al mes de las actividades que genera la Estación de Policía Ciudad Bolívar, y 275 es decir un 72% presenta abstinencia a las mismas.

### 3. ¿En su tiempo libre con que periodicidad realiza actividades de las dimensiones?

Dentro de las preguntas aplicadas a los funcionarios, se buscó conocer si dentro de su cultura de autocuidado existen hábitos que apliquen sin necesidad de imposición por parte de la organización, en aquellos espacios libres que tienen fuera de su labor diaria, enfocadas en cualquiera de las dimensiones, ya sea realizando algún deporte, leyendo un libro, actividades recreativas, retiros espirituales, entre otros, obteniendo los siguientes comportamientos, así:



Tabla No 3, Resultados aprovechamiento tiempo libre con enfoque a las dimensiones

<b>Dimensión</b>	<b>No realiza</b>	<b>%</b>	<b>Una o más veces a la semana</b>	<b>%</b>	<b>Una vez al mes</b>	<b>%</b>	<b>Una vez cada 15 días</b>	<b>%</b>	<b>Una vez cada 3 semanas</b>	<b>%</b>	<b>No funcionarios</b>	<b>% Promedio</b>
<b>Afectiva</b>	<b>259</b>	<b>68</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>124</b>	<b>32%</b>
<b>Espiritual</b>	<b>216</b>	<b>56</b>	<b>51</b>	<b>13</b>	<b>56</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>167</b>	<b>44%</b>
<b>Física</b>	<b>162</b>	<b>42</b>	<b>103</b>	<b>27</b>	<b>57</b>	<b>15</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>221</b>	<b>57%</b>
<b>Mental</b>	<b>249</b>	<b>65</b>	<b>43</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>9</b>	<b>36</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>134</b>	<b>35%</b>

Fuente: Elaboración propia

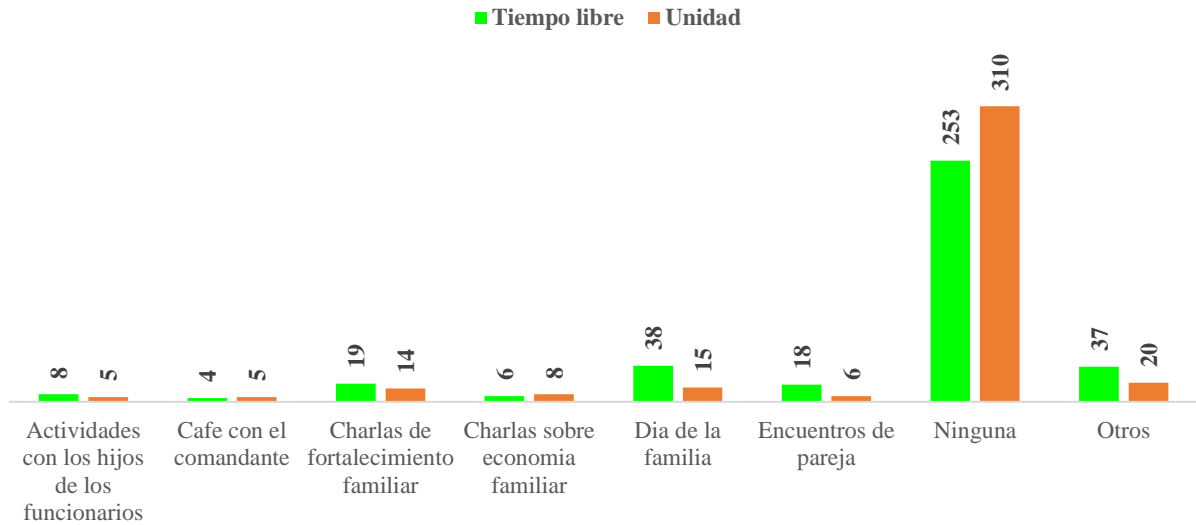
De lo anterior se evidencia un comportamiento negativo en la mayoría de las dimensiones, ya que de los 383 funcionarios que participaron la encuesta, el 32% es decir 124 funcionarios participan al menos una vez al mes dentro de alguna actividad de tipo afectiva, de la dimensión espiritual la participación es del 44% lo cual equivale a 167 de total de participantes, de la dimensión mental solo un 35% es decir 134 funcionarios manifestaron participar de al menos una actividad al mes, siendo importante indicar que en la dimensión física realizan por genuina voluntad al menos una actividad dentro de esta dimensión al mes, siendo la dimensión con mayor participación de manera voluntaria, observando un promedio del 57% es decir 221 de los 383 funcionarios.

Al verificar la pertinencia de cada una de las preguntas restantes, se realizó agrupación de los criterios que tenían aspectos en común, solo denota su diferenciación en los espacios brindados por la unidad o los que se generaron por genuina voluntad del



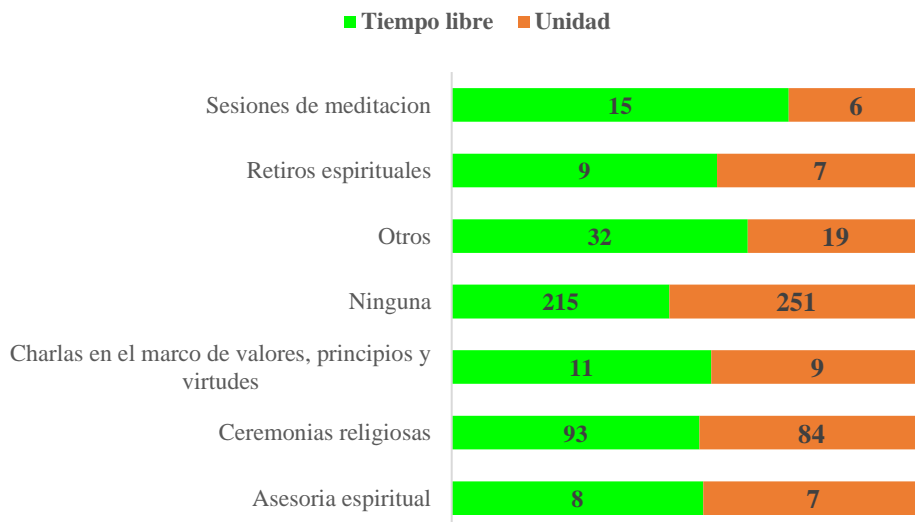
funcionario, en donde se contempló las preguntas ¿Cuál de las siguientes actividades de las dimensiones practica en su tiempo libre? o ¿Cuáles realiza por parte de la unidad?

Figura No. 2 actividades de la dimensión Afectiva que se practican en su tiempo libre o se otorgan por la unidad.



Fuente: Elaboración propia

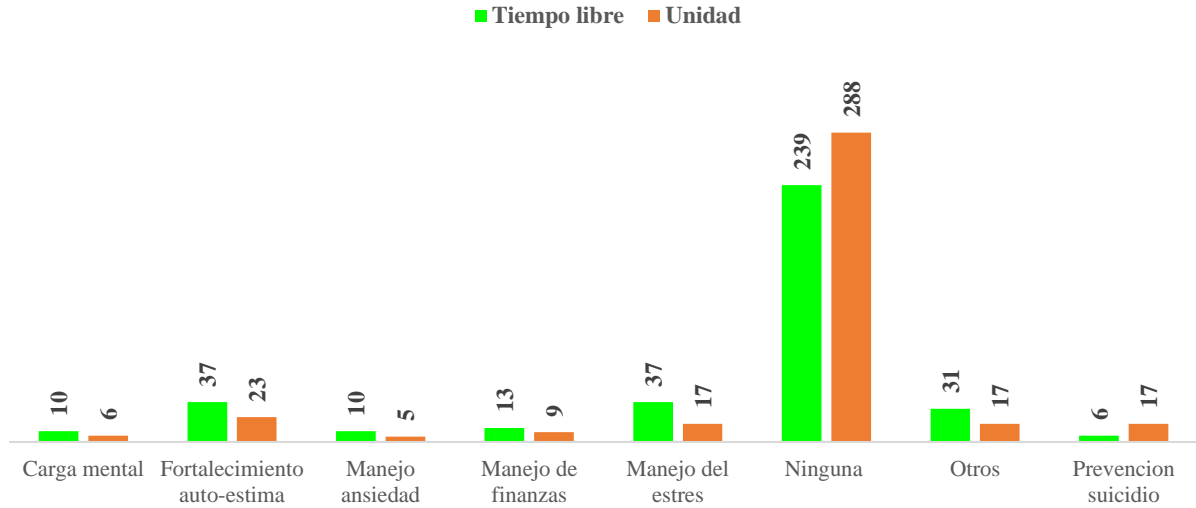
Figura No. 3 actividades de la dimensión Espiritual que se practican en su tiempo libre o se otorgan por la unidad.



Fuente: Elaboración propia

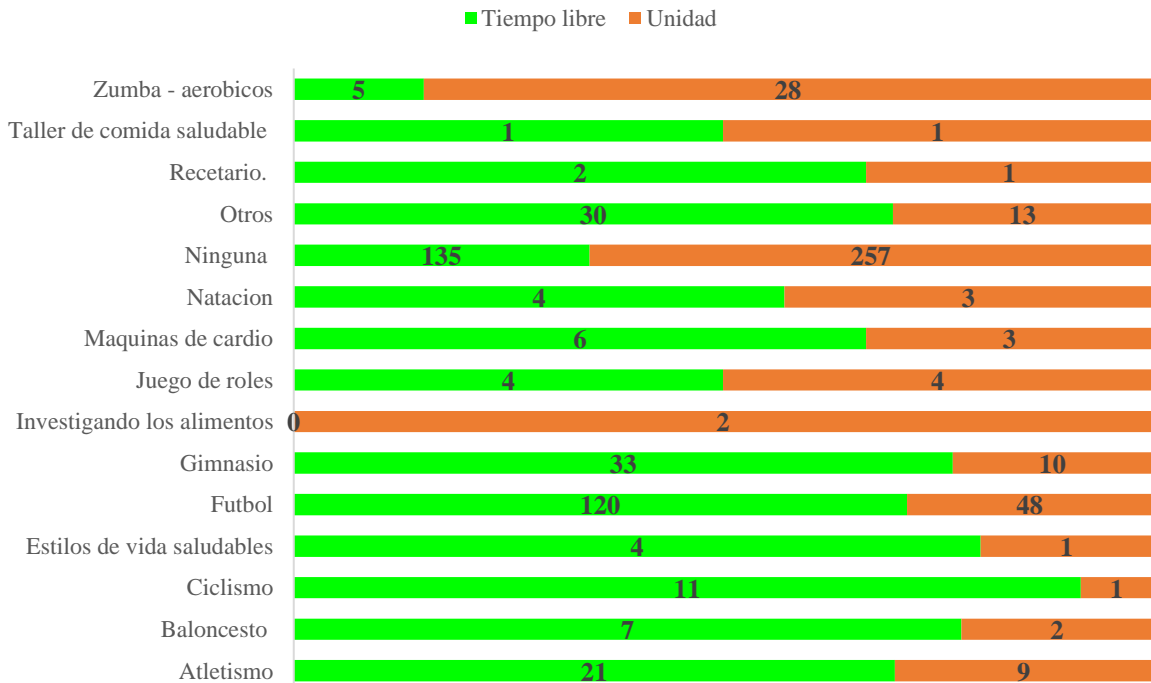


Figura No. 4 actividades de la dimensión Espiritual que se practican en su tiempo libre o se otorgan por la unidad.



Fuente: Elaboración propia

Figura No. 5 actividades de la dimensión Mental que se practican en su tiempo libre o se otorgan por la unidad.



Fuente: Elaboración propia



Realizar este tipo de asociación permitió entrever de las figuras 2, 3, 4 y 5 que los valores guardan cierta relación con los establecidos para el resto de variables en razón al nivel de participación; así mismo, como factor común entre las figuras, destaca que en promedio 243 funcionarios no participan en ninguna actividad indistintamente la dimensión, persiste el caso diferencial para la dimensión física en la que por cuenta propia realizan mayor actividad, que la que se brinda por parte de la unidad.

## 5.2 Cuadro estadístico del ausentismo laboral de la Estación de Policía Ciudad Bolívar:

Verificación de los factores que generan mayor ausentismo dentro de esta población:

Tabla No. 4 ausentismo por ausencias medicas según Clasificación Internacional de Enfermedades Versión 10.

Etiquetas de fila	CM	CT	IJ	IT	PT	SI	ST	TOTAL
Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa	1		2	4	113	15		135
Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	1	1		4	73	17		96
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo			1	1	30	9		41
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio, no clasificados en otra parte				2	31	3		36
Enfermedades del aparato respiratorio					32	2		34
Enfermedades del aparato genitourinario				1	22	1	1	25
Enfermedades del aparato digestivo				2	14	4		20
Enfermedades de la piel y el tejido subcutáneo					16	4		20
Códigos para situaciones especiales					12	6		18
Factores que influyen en el estado de salud y contacto con los servicios de salud				1	9	4		14
Causas externas de morbilidad y de mortalidad					11			11





Enfermedades del oído y de la apófisis mastoides					4	2		6
Enfermedades del ojo y sus anexos					5	1		6
Enfermedades del sistema nervioso					5			5
Trastornos mentales y del comportamiento					3			3
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas					2	1		3
Neoplasias					2			2
Enfermedades del aparato circulatorio						1		1
Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas					1			1
<b>Total, general</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>385</b>	<b>70</b>	<b>1</b>	<b>477</b>

En la Tabla No. 4, se puede evidenciar que las patologías que están generando mayor ausentismo en la población objeto de estudio, entre el periodo correspondido del 1 de enero del 2021 al 15 de junio del 2022 corresponde a “Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa” con un total de 135 funcionarios excusados que representan 3.320 días de excusa, seguido de las enfermedades infecciosas y parasitarias con 96 funcionarios excusados equivalente a 652 días y como tercer diagnóstico más relevante las enfermedades de sistema osteomuscular y del tejido conectivo con 41 funcionarios correspondiente a 384 días de ausentismo laboral.

Es importante aclarar, que se tomara como referencia para el proyecto las patologías clasificadas en segundo y tercera posición respectivamente, en atención que la primera identificada en su mayoría corresponde a accidentalidad, la cual no hace parte directa de la finalidad que busca el proyecto frente a la adopción de hábitos de vida saludable, ya que para esa causa la Institución ya viene empleado distintos programas y estrategias para su reducción o contención.

Así mismo es importante aclarar que, dentro de la relación de cifras los funcionarios que presentan ausentismo laboral son 264 funcionarios, en la cifra del total la expresión de 477 funcionarios es debido a que existe repetición de funcionario por ausentismo laboral en diferentes patologías; así mismo, según se pudo evidenciar dentro del análisis a las cifras



sustraídas de las bases de datos, se puede ver como enfermedades asociadas a los DME, catalogadas según la Guía de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia – GATISO de Desórdenes musculoesqueléticos conocidas hoy en día como GATISST, por posturas inadecuadas como en este caso quizás con causa y ocasión del trabajo por las largas jornadas laborales, en donde debido a su falta de implementación de hábitos de vida saludable en las diferentes dimensiones como alimentación, actividad física entre otras puede llegar a influir sobre la ocurrencia de estos eventos que después de accidentalidad, son los más recurrentes en la población objeto de investigación.

En la Tabla No. 5, ausentismo por ausencias medias según Clasificación Internacional de Enfermedades Versión 10, diagnósticos más frecuentes

Cuenta de IDENTIFICACION CIE10	EDAD RANGOS	GRADOS						Total
		CM	CT	IJ	IT	PT	SI	
Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	32 a 36					22	2	24
Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	24 a 28					20		20
Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	36 a 40				1	4	12	17
Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	28 a 32		1			16		17
Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	40 a +	1			3	3	3	10
Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	20 a 24					8		8
Enfermedades del sistema osteomuscular	40 a +			1	1	4	2	8
Enfermedades del sistema osteomuscular	36 a 40					2	6	8
Enfermedades del sistema osteomuscular	24 a 28					8		8
Enfermedades del sistema osteomuscular	28 a 32					8		8
Enfermedades del sistema osteomuscular	32 a 36					6	1	7
Enfermedades del sistema osteomuscular	20 a 24					2		2
<b>Total, general</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>103</b>	<b>26</b>	<b>137</b>

Dentro del análisis de las cifras desglosadas de las enfermedades con mayores eventos sin tener en cuenta la accidentalidad, observamos que la población objeto de estudio en el grado de patrulleros con un 79.5% presenta la mayor afectación independientemente de las enfermedades mayor incidencia en edades entre los 24 a los 36 años, asociadas a malos hábitos de vida saludables, ya que se puede deducir que puede ser



por consumo de alimentos, posturas prolongadas en sus labores diarias, falta de pausas activas, actividad física entre otras.

### 5.3 Encuesta de clima laboral:

Encuesta compuesta por 83 preguntas, dirigida a todo el personal uniformado y no uniformado de la Institución, realizada de manera anual por la Dirección de Talento Humano para identificar posibles falencias que afectan el clima laboral de la organización. Los resultados que se presentan más adelante en el cuadro N°1 obedecen a la respuesta que dieron 451 de 555 funcionarios durante el mes de febrero del año en curso, pertenecientes a la Estación de Policía Ciudad Bolívar, correspondiente a un 81.2% de participación, quienes evaluaron los factores del clima laboral de la vigencia 2021.

El objetivo principal de esta encuesta es medir la percepción de los funcionarios referente a factores relacionados con el clima laboral de la organización, los cuales contribuyen directamente a tener un mejor desempeño dentro de la Institución, entre los cuales se evalúa el **bienestar**: percepción que tienen los funcionarios sobre las actividades desarrolladas en la institución en procura de permitir espacios de recreación, fomento del deporte, cultura, promoción y mantenimiento de la salud, apoyo psicosocial y como estas inciden en el desempeño y calidad de vida laboral; **comunicación**: percepción que se tiene de la comunicación institucional, entendida como la expresión de opiniones e ideas y la recepción de información articulada, clara, precisa y oportuna que impacta el compromiso del funcionario hacia la Institución; **liderazgo**: percepción que tienen los integrantes de la Institución sobre la forma en que los jefes inmediatos y superiores dirigen y orientan a partir de su conocimiento, habilidad y experiencia, dando ejemplo con su actuar conforme a las políticas, principios y valores institucionales; **los incentivos**: percepción que tienen los funcionarios acerca de la pertinencia en la entrega de incentivos a los resultados sobresalientes, con el propósito de motivar el mejoramiento del desempeño laboral, **trabajo en equipo**: percepción que se tiene de las estrategias implementadas por la Policía Nacional, sus líderes y funcionarios, orientadas a la promoción del trabajo colaborativo, entendido como la capacidad para participar activamente en la consecución de metas comunes a partir del compromiso, la cooperación y escenarios constructivos para obtener resultados de manera eficaz y efectiva y finalmente **administración del talento humano y**



**competencia laboral:** nivel de percepción de los funcionarios sobre los procesos misionales institucionales orientados a una adecuada gestión del talento humano, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

Los resultados obtenidos en esta encuesta pese a no tener un foco directo frente al objeto de estudio de este proyecto, si nos brinda información relevante para comprender el entorno laboral en el que interactúan los funcionarios del MNVCC y como posiblemente inciden en la práctica de hábitos saludables por parte de los funcionarios de la estación de Policía Ciudad Bolívar.

En la Tabla No. 6. Resultados generales de la encuesta clima laboral en la estación de Policía Ciudad Bolívar suministrado por la DITAH

DEPENDENCIA	BIENESTAR	COMUNICACIÓN	LIDERAZGO	INCENTIVOS	TRABAJO EN EQUIPO	COMPETENCIA LABORAL	ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	TOTAL, SATISFACCIÓN
CAI LUCERO	57,50	57,61	72,65	67,61	70,81	67,96	66,70	64,81
CAI PERDOMO	55,51	58,72	69,10	71,15	67,37	65,38	65,02	63,22
CAI SAN FRANCISCO	51,13	55,00	68,22	70,19	68,88	70,19	68,68	62,23
CAI LA JOYA	57,80	60,43	61,33	74,46	58,89	65,22	62,11	61,62
CAI PARAÍSO	52,94	54,09	61,96	76,70	69,42	62,50	63,64	60,94
ESTACIÓN DE POLICÍA	54,28	57,28	63,71	58,99	66,59	64,47	63,41	60,07
CAI VISTA HERMOSA	47,88	51,67	57,75	57,29	61,62	56,94	58,13	54,51
CAI SANTO DOMINGO	42,96	53,94	52,15	62,12	56,47	59,85	57,14	52,19
CAI CANDELARIA	38,69	38,85	52,83	54,09	53,85	50,00	50,27	46,89
CAI COMPARTIR	38,82	38,00	42,63	53,13	49,55	50,00	46,07	43,73
CAI ARBORIZADORA	30,65	38,42	44,32	47,70	51,44	47,37	42,29	40,63
<b>TOTAL</b>	<b>48,0</b>	<b>51,3</b>	<b>58,8</b>	<b>63,0</b>	<b>61,4</b>	<b>60,0</b>	<b>58,5</b>	<b>55,5</b>

Se puede observar que el 81.2% de los funcionarios participantes de un total de 555 servidores públicos adscritos a la estación de policía objeto de estudio, concluyeron que el



Bienestar con un 48% de calificación sobre 100%, y la Comunicación con un 51% respectivamente, son los dos factores con menos satisfacción al interior de sus equipos de trabajo.

Pese a no tener acceso a la calificación otorgada para cada variable que hace parte de los factores con menos satisfacción, si fue posible acceder al tipo de preguntas que se realizaron, así:

### **Factor Bienestar**

¿Estuve dispuesto a participar en actividades de recreación, deporte o cultura realizadas en la unidad?

¿Mi jefe inmediato gestionó de manera oportuna los permisos relacionados con la atención en salud?

¿Participo en actividades recreo-deportivas y culturales desarrolladas por mi Unidad?

¿En mi unidad se implementó el Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional?

¿Fui beneficiado por campañas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad realizadas en mi unidad?

¿En mi unidad se promovió la realización diaria de pausas activas durante la jornada laboral?

¿Fui beneficiado por actividades para sensibilizar y promover el fortalecimiento familiar implementadas por mi unidad?

¿En mi unidad se promovieron y divulgaron líneas de asesoría respecto a salud mental?

¿En mi unidad se realizaron actividades de regulación emocional teniendo en cuenta situaciones de protestas sociales, retenciones ilegales, hostigamientos, entre otras?

Lo anterior permite evidenciar que el 52% del personal que labora en la unidad policial objeto de estudio, no está satisfecha con el bienestar que ofrecen los comandantes de unidad y que en el marco de las preguntas anteriormente descritas donde se da la opción al evaluado de contestar SI o NO, requiere de una atención especial por parte del nivel directo, ya que la mala percepción de los uniformados frente aspectos que contribuyen a su



mejoramiento de calidad de vida, pueden incidir notablemente en la práctica de hábitos saludables, siendo necesario empezar a construir credibilidad desde los comandantes de unidad con relación al mejoramiento del bienestar de sus equipos de trabajo y al fortalecimiento del autocuidado como eje central en la adopción de hábitos de vida saludable.

### **Factor Comunicación**

¿En el último año mi unidad dio a conocer los convenios establecidos (recreación, educación, turismo, salud, etc.) entre la Institución y otras entidades?

¿En mi unidad se divulgó la información relacionada con el Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional?

¿Considero que la información recibida en la última vigencia mediante los medios de comunicación internos impactó de manera positiva mi desempeño?

¿Considero que la información de la Policía Nacional difundida por los diferentes medios de comunicación externos en la última vigencia, impactó de manera positiva mi desempeño?

¿En mi unidad se informó respecto a los programas que tienen como objetivo la promoción y el mantenimiento de la salud ofrecidos por la Institución?

¿Conozco los canales de comunicación existentes en la Institución para que el personal exprese inquietudes y sugerencias?

¿En mi unidad la comunicación interna facilitó el trabajo colaborativo y articulado entre las diferentes dependencias?

¿Hice uso de los canales de comunicación (correo, intranet, etc.) disponibles en la institución?

Con relación al factor de comunicación, un gran número de policías, en este caso el 49% manifiesta rupturas en los canales de información validados por la Institución, factor preponderante para el logro de los objetivos frente a cualquier misión, y que en el caso particular del proyecto sería un aspecto negativo para promover la práctica de correctos

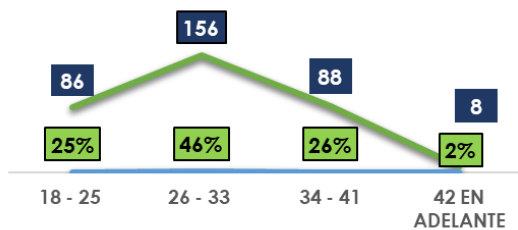


hábitos alimenticios, de acondicionamiento físico, entre otros, como componente de un estilo de vida saludable.

#### 5.4 Encuesta hábitos de vida saludable Estación Policía Ciudad Bolívar MNVCC E-19

La encuesta aplicada a los 338 funcionarios del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, de los cuales 294 son hombres y 44 mujeres, fue diseñada por el grupo de investigación y aprobada por el docente de la materia, consta de 25 preguntas y busca identificar, entre otros aspectos, si la conducta de los funcionarios en referencia a la aplicación de hábitos saludables es de índole cultural u organizacional, como también busca identificar las posibles causas que están generando la adopción de ese comportamiento frente al objeto de estudio, así:

Figura No. 6 edad promedio de los funcionarios



Del 100% de la población objeto de análisis, se evidencia que el 46% de la población encuestada oscila entre los 26 a los 33 años, seguido de un 26% que ostentan una edad entre 34 y 41 años de edad.

Figura No. 7 grados en jerarquía Institucional

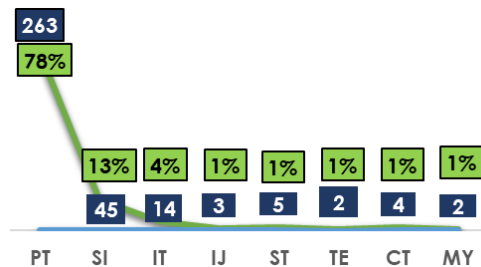
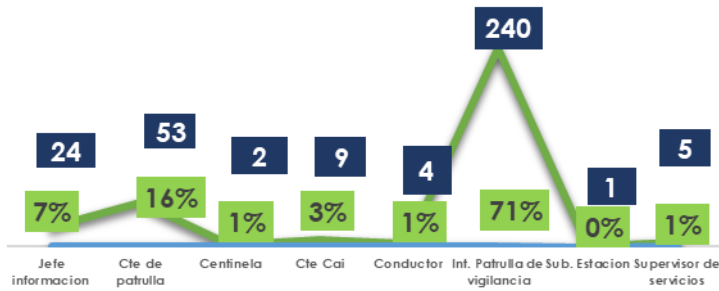




Figura No. 8 Cargos asociados al MNVCC:



En la Figura No. 7 y 8 se denota los grados y referencia a la jerarquía institucional y en la tabla número 8 se describen los cargos que ostenta cada funcionario, siendo importante indicar que en las 2 graficas el mayor porcentaje hace referencia al grado de Patrulleros al ser la población con mayor designación en estas funciones, así mismo la variable de integrante de patrulla, ya que se asocia con la gráfica anterior por ser desempeñado en el grado de patrullero.

Figura No. 9 conocimiento de hábitos:

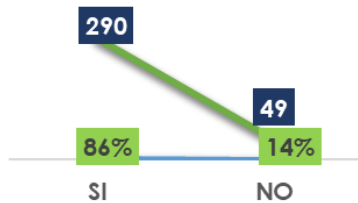
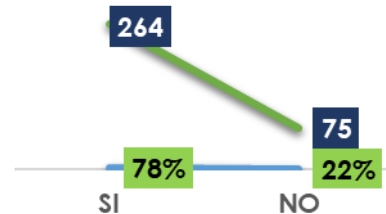


Figura No. 10 practicaba hábitos antes:



De la Figura No. 9 y 10 podemos deducir que el 86% de la población encuestada conoce cuales son los hábitos de vida saludables y que el 78% de esta población practicaba alguno de ellos antes de ingresar a la Institución.





Figura No. No. 11 hábitos que practicaba:

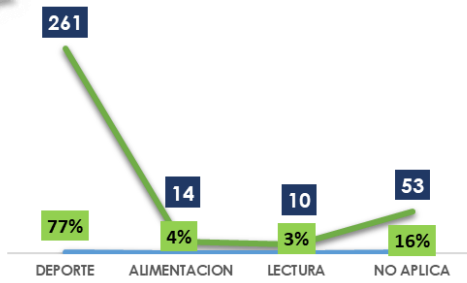
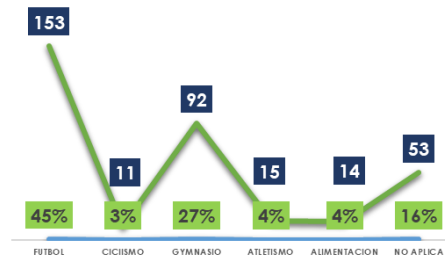


Figura No. 12 hábitos que practicaba le gustaba:



En la Figura No. 11 y 12 se puede evidenciar que los funcionarios en un 77% realizaban hábitos saludables asociados a la dimensión física y en su mayoría dado que la población objeto de análisis es de género masculino predominio que el deporte que más practicaban era el futbol, lo cual pudo influir en la variante ya antes relacionada.

Figura No. 13 que factor afecta:

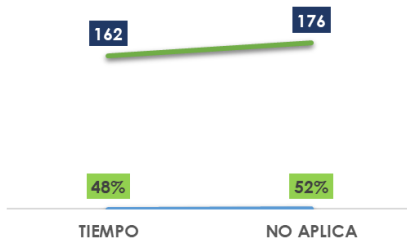
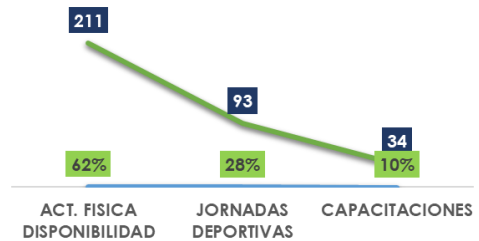


Figura No. 14 como fomentaría hábitos:



En la Figura No. 13 denota que los funcionarios manifestaron en su mayoría que lo que le ha imposibilitado que no realice algún hábitos de vida saludable es simplemente un tema cultural, ya que solo en un 48% manifiestan que es por falta de tiempo, lo que implicaría trabajar sobre el fortalecimiento de la cultura de la adopción de los mismos; en la tabla 14 en referencia a la pregunta de cómo fomentaría estos hábitos, los funcionarios manifiestan en un 62% que lo harían a través de la actividad física durante las jornadas de disponibilidad.



Figura No.15 actualmente practica hábitos

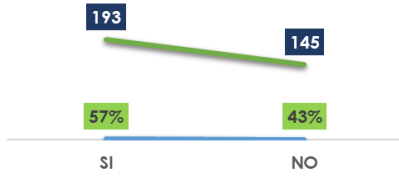
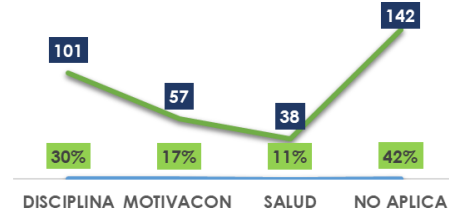


Figura No.16 Que permite que realice esto:



En relación a la información actual se plantea la pregunta de si actualmente realizan algún tipo de hábito en donde 193 funcionarios responden que, si lo realizan y que lo llevan a cabo por disciplina, esto se evidencia en la Tabla número 16, identificando una alerta, ya que se observa una reducción de 21 puntos porcentuales, si se tiene en cuenta que frente a la pregunta No 10 el 78% manifestó que antes de ingresar a la Institución practicaban uno o varios hábitos saludables en contraste con el 57% que manifiesta que actualmente practica estos hábitos.

Así mismo se buscó establecer si dentro de su cultura los funcionarios tenían algún hábito que afectara su salud, encontrando la siguiente información:

Figura No. 17 Hábito negativo antes:

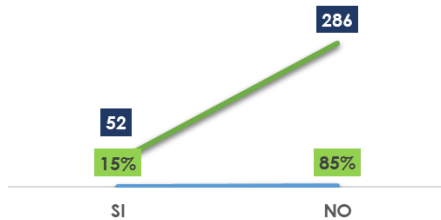
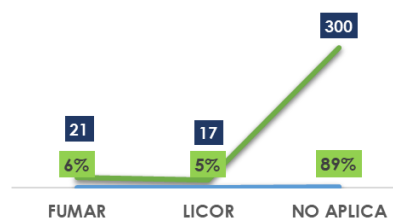


Figura No. 18 cual era el Hábito:



En las tablas se evidencia que el 85% de los funcionarios no tenían hábitos que afectaran su salud, sin embargo el otro 15% fumaba y consumía alcohol.

Figura No. 19 Hábito negativo actual:

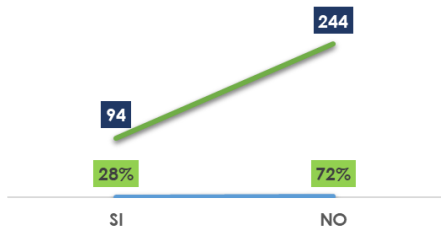
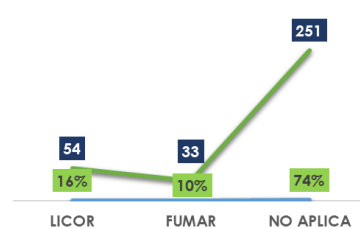


Figura No. 20 cual Hábito es:





En referencia a las Figuras No. 19 y 20, denota que el **28%** manifiesta que fuma o consume licor, logrando identificar que se genero un aumento del **13%** en esos hábitos después de ingresar a la institución.

Figura No. 21 Hábitos son importantes:

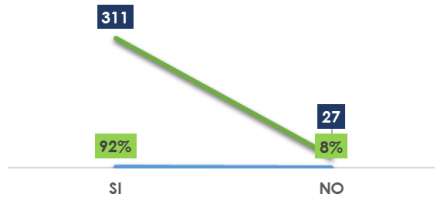
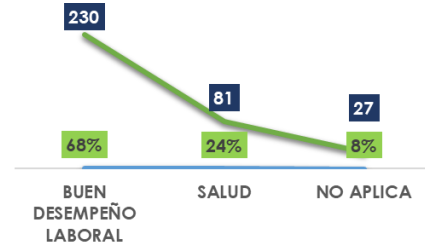


Figura No. 22 porque son importantes:



En estas preguntas se logra establecer que el **92%** reconoce que tener hábitos de vida saludable es importante, el **68%** indica que es importante para tener un buen desempeño laboral y el **24%** por salud.

Figura No. 23 Encuentros espirituales:

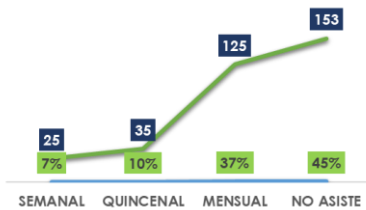


Figura No. 24 Espacios con la familia:



En las Figuras anteriores se evidencia, que el **45%** del personal no asiste a encuentros espirituales, el **40%** no comparte espacios con sus familias y el **36%** lo hace de manera mensual.

Figura No. 25 Actividades con amigos antes:

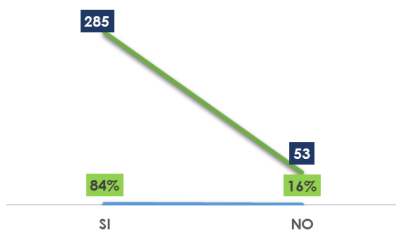
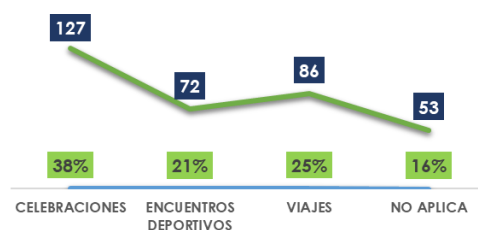


Figura No. 26 cual actividad:





En las tablas 25 y 26, se puede evidenciar que la realización de actividades en conjunto con compañeros antes de ingresar a la institución el **84%** si realizaba actividades tales como celebraciones, encuentros deportivos y viajes.

Figura No. 27 Actualmente actividades conjuntas:

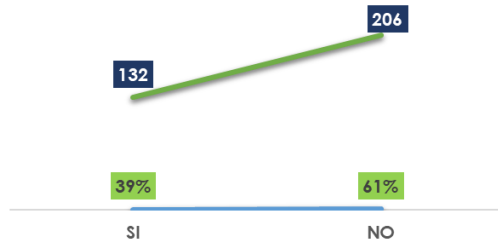
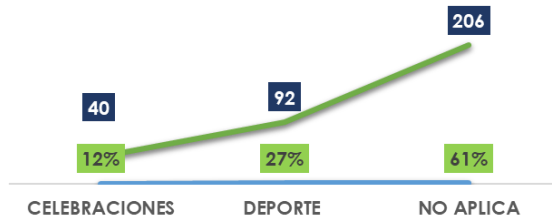


Figura No. 28 que actividades:



En las Figuras 27 y 28, se evidencia como cuando se habla de las actividades conjuntas en la actualidad la cifra cambia debido a que el **61%** dice que no realiza actividades en conjunto con sus compañeros, y el 39% que si lo hace manifiesta hacerlo a través de celebraciones y deporte.

Figura No. 29 sugerencias:



Finalmente, en la Figura No. 29 sugieren que para la implementación de hábitos de vida saludable se realicen en jornadas de disponibilidad.

Teniendo en cuenta los resultados más importantes identificados en el análisis de cada una de las cuatro (4) fuentes de información anteriormente descritas, se procede a construir la matriz que permite visualizar los aspectos más importantes identificados, clasificados en debilidades y fortalezas con relación a la adopción de hábitos de vida saludable en la unidad policial objeto de estudio y las posibles factores de atención o alertas, relacionadas con hallazgos identificados en las diferentes charlas informales e



inspecciones visuales realizadas a la Estación de Policía Ciudad Bolívar en las visitas previas para dar contexto frente a la aplicación del cuarto instrumento de encuesta analizado, los cuales requieren de una atención oportuna, constituyéndose esta matriz en el insumo principal para la descripción de la problemática y el diseño del árbol de problemas que dará foco al plan de intervención propuesto por el grupo de estudiantes, así:

<b>Debilidades</b>	<b>Factores de Atención o Alertas</b>
El 72% del personal no participa en las actividades de hábitos saludables generadas por la unidad.	Se presenta un aumento del 13% en el personal encuestado que afirma haber adquirido como hábitos dentro de la Institución: fumar y el consumo de licor.
El 64% del personal manifiesta que la unidad no realiza difusión de la estrategia 4D.	El 48% del personal que no practica hábitos de vida saludable en la actualidad, manifiesta que el mayor factor de incidencia es no tener tiempo.
El 65% del personal no practica en su tiempo libre algún tipo de actividad que fortalezca la dimensión mental y el 42% no practica ningún tipo de actividad física.	La Estación de Policía no cuenta actualmente con cafetería o restaurante donde pueda haber un control frente a la alimentación que se le suministre al personal.
Las enfermedades infecciosas y parasitarias es la segunda causa de ausentismo con 96 funcionarios representado en 652 días de excusa.	La Estación de Policía no cuenta con máquinas dispensadoras de bebidas hidratantes o línea de alimentos saludables.
Las enfermedades del sistema osteomuscular tercera causa de ausentismo con 41 funcionarios representado en 384 días de excusa.	No se identificó ningún tipo de programación, plan o actividades debidamente formalizadas por parte del



<p>El 52% del personal no está satisfecho con el bienestar que recibe de su unidad policial.</p> <p>El 49% del personal manifiesta ruptura en los canales de comunicación.</p> <p>El 28% del personal manifiesta que fuma o consume licor.</p> <p>El 79.5% de los Patrulleros son quienes aportan al mayor índice de ausentismo en la unidad.</p>	<p>componente de gestión humana para fomentar hábitos de vida saludable.</p>
---	--

<b>Fortalezas</b>	<b>Factores de Atención o Alertas</b>
<p>El 86% del personal conoce que son los hábitos de vida saludables.</p> <p>El 78% del personal antes de ingresar a la Institución practicaba hábitos de vida saludable.</p> <p>Del 78% que practicaba hábitos de vida saludable, el 77% (261) practicaban algún tipo de deporte.</p> <p>El 92% del personal reconoce que tener hábitos de vida saludable son importantes en la salud.</p> <p>Las instalaciones cuentan con gimnasio para capacidad de 50 personas.</p> <p>Cuentan con un espacio interno de 500 mts<sup>2</sup> para practicar ejercicio dirigido.</p>	<p>El 57% (193) manifiesta que actualmente continúa practicando algún hábito de vida saludable.</p> <p>El 71% de la población encuestada oscila entre los 18 y 33 años de edad.</p> <p>El 78% de quienes laboran y contestaron la encuesta creada por el grupo de la especialización, corresponde al grado de patrulleros.</p>



## **6. ALCANCE:**

Diseñar un plan integral de adopción de hábitos de vida saludable con enfoque a los funcionarios uniformados de la Institución que se encuentran desempeñando cargos del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por cuadrantes, de la Policía Metropolitana de Bogotá, Estación de Policía Ciudad Bolívar, con el fin de ser entregado a la Dirección de Talento Humano, Jefatura del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo para ser implementado en la unidad objeto de estudio por ese equipo interdisciplinario.

## **7. JUSTIFICACIÓN**

Los retos actuales que en materia de convivencia afronta los funcionarios pertenecientes a la Policía Nacional de Colombia, exigen de nuestros hombres y mujeres policías, un profesional que sea competente para asumir escenarios complejos donde no solo el conocimiento y la experticia sean los soportes para dar respuesta, sino también las condiciones físicas y mentales sean las más apropiadas para complementar y dar respuesta efectiva al clamor ciudadano frente a la atención de un motivo de policía.

Estas condiciones físicas y mentales que muy a menudo pasan desapercibidas y que solo se hacen visibles ante la inminente manifestación de síntomas graves de enfermedades o materialización de conductas mentales contrarias a los mismos principios y valores promovidos por la Institución Policial, son en muchas ocasiones las que inciden notablemente en el estado anímico de los uniformados y no uniformados que interactúan con el ciudadano, constituyéndose en un factor determinante en la percepción negativa o positiva que tiene el ciudadano frente a la Policía Nacional. Así mismo, el ausentismo como uno de las situaciones que también impacta el servicio de Policía y por ende la imagen institucional, se constituye en el segundo factor de atención por parte de la Alta Dirección, puesto que implica no tener la disponibilidad completa del capital humano para el servicio de policía, ni en los ambientes administrativos donde se desempeñan.

Es así como se busca diseñar un Plan de Hábitos de vida Saludables, orientada al personal del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, de la Metropolitana de Bogotá, Estación de Policía Ciudad Bolívar; el cual contribuya a garantizar las condiciones básicas al miembro de la Policía Nacional para que puedan adoptar unos hábitos de vida



saludable tanto en su entorno laboral, como personal, mejorando su calidad de vida y por ende, impactando de manera positiva en la prestación del servicio de Policía.

## **8. OBJETIVO GENERAL**

- Diseñar un Diseño de un plan integral para la adopción de hábitos de vida saludable en los funcionarios del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes adscritos a la Estación de Policía Ciudad Bolívar.

## **9. OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- Realizar un diagnóstico organizacional soportado en fuentes oficiales que permitan evidenciar la situación actual frente al cumplimiento del programa de hábitos saludables en la unidad policial objeto de estudio.
- Aplicar un instrumento de evaluación de hábitos de vida saludable exclusivamente al personal que labora en el MNVCC para identificar la percepción de los uniformados frente a la práctica de hábitos de vida saludable antes de ingresar a la Institución y su situación actual.
- Identificar los factores claves que inciden en la afectación en la adopción de hábitos de vida saludable por parte del personal del MNVCC de la Estación de Policía Ciudad Bolívar.
- Diseñar el Plan de adopción de hábitos de vida saludable, para aplicar a la población objeto de estudio.

## **10. DETERMINACIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA A INTERVENIR**

Una vez elaborados los análisis con énfasis en la población objeto de estudio, de cada una de las fuentes de información suministradas por la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional, como 1. la encuesta trimestral de seguimiento a la estrategia 4D “Un estilo de vida saludable”, 2. estadísticas de ausentismo laboral, 3. encuesta de clima laboral, y 4. el instrumento de evaluación de hábitos saludables elaborado por el equipo de





estudiante del grupo No 2 de la especialización Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo (el cual se anexa al presente proyecto) y discutido al interior del grupo de trabajo los diálogos informales sostenidos con personal del equipo de Gestión Humana de la Metropolitana de Policía Bogotá y demás personal administrativo de la Estación de Policía de ciudad Bolívar asistente a las reuniones previas para el desarrollo e implementación del instrumento de evaluación en mención, que concluyeron con los aspectos más relevantes descritos en la matriz de debilidades, fortalezas y factores de atención, hicieron evidente **la baja efectividad en la adopción de hábitos de vida saludable por parte del personal objeto de estudio**, siendo pertinente mediante la metodología “Árbol de Problemas” establecer las posibles causas y los efectos más relevantes que están incidiendo negativamente en el despliegue efectivo de un plan de adopción de hábitos saludables para el personal del MNVCC perteneciente a la estación de Policía Ciudad Bolívar, tal como se puede observar en la gráfica N°30.

Figura No. 30 Árbol de Problemas frente al plan de hábitos saludables





Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, el grupo de trabajo identifico adicionalmente unos factores de atención que son de vital importancia en aras de mitigar la posible materialización de hechos que perturben u obstaculicen el normal desarrollo del plan integral de intervención que se diseñará a continuación, para ser implementado como prueba piloto en la estación de Policía Ciudad Bolívar a partir del mes de agosto del año en curso.

Estos factores, se constituyen en oportunidades para dinamizar cada uno de las acciones que más adelante se proyectarán, por lo cual es relevante conocer su contexto y alcance para ser transversalizados en el plan de trabajo y contribuir así, al logro de los objetivos propuestos.

## **11. FACTORES CLAVE DE ATENCIÓN:**

- 1. Liderazgo:** Factor trascendental para direccionar los esfuerzos individuales y grupales hacia un mismo objetivo, y que de acuerdo a los resultados de la encuesta de clima laboral requiere ser atendido como uno de los dos ejes principales en la adopción de hábitos saludables al interior de la unidad policial.
- 2. Planeación:** De acuerdo a las respuestas otorgados por los uniformados tanto en la encuesta de seguimiento de la estrategia 4D, al instrumento de evaluación de hábitos de vida saludable diseñado por el grupo de estudio y de acuerdo a los diálogos informales sostenidos con personal directivo de esa unidad policial, se logra evidenciar falta de planeación y mucho menos seguimiento de las acciones que establecen inicialmente los lineamientos emitidos por la Dirección de Talento Humano, en materia de hábitos de vida saludables.
- 3. Población joven (18-33 años):** De acuerdo a los resultados de la encuesta el 71% de la población objeto de estudio, corresponde a funcionarios entre los 18 y 33 años de edad, situación a tener en cuenta para el diseño de mecanismos especiales de apropiación y aplicación de temas que realmente requieran para mejorar sus condiciones cognitivas y que impacten positivamente su salud mental y la adopción de hábitos de vida saludables.



**4. Autocuidado:** A pesar de observar que el 78% del personal encuestado manifiesta conocer que son estilos de vida saludable, y un 86% de la población confirma que practicaba hábitos de vida saludable antes de ingresar a la Institución, también se evidencia que en la actualidad se presenta una reducción considerable, hasta el punto que solo el 57% continua la práctica de hábitos de vida saludable en su vida personal, situación que se constituye en una ventana de oportunidad para adelantar acciones que promuevan esa voluntad de adoptar genuinamente hábitos de vida saludable como eje principal de esta propuesta.

## **12. PLAN INTEGRAL DE INTERVENCIÓN PARA LA ADOPCIÓN DE HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE DIRIGIDO AL MNVCC**

**Finalidad:** Establecer acciones de impacto con sus respectivos responsables que permitan iniciar una cultura de adopción de hábitos de vida saludables en el marco de las cuatro dimensiones del ser humano (física, mental, afectiva y espiritual) dirigidas a los integrantes del MNVCC de la Estación de Policía Ciudad Bolívar, con la aspiración de ser evaluado y ajustado de acuerdo a los resultados obtenidos, para luego ser implementado a nivel nacional en las unidades policiales con enfoque directo al personal que labora en el MNVCC donde actualmente se identifica la problemática, ya que son la población que menos practica actividades que conlleven a un estilo de vida saludable.

**Alcance:** Este plan va dirigido al personal del MNVCC perteneciente a la Estación de Policía ciudad Bolívar de la Metropolitana de Policía Bogotá, donde actualmente lo componen 385 funcionarios.

**Tiempo de ejecución del Plan:** Este plan como prueba piloto se desarrollará en dos fases de implementación distribuidos de la siguiente manera:

### **Fase 1**

En esta primera fase, se incorporan actividades de coordinación logística, plan de comunicación, reuniones de integración de capacidades, identificación de disponibilidades del personal sin afectar la prestación del servicio de policía, talleres de sensibilización e



introducción. Actividades iniciales frente a cada una de las cuatro dimensiones del ser humano: Física, Mental, Afectiva y Espiritual, dirigidas por un personal de la salud.

Paralelamente se identificará al personal con competencias técnicas o profesionales para ser los promotores de estas actividades en la segunda fase de la prueba piloto, teniendo en cuenta la ausencia de recursos suficientes para acompañar por parte de profesionales cada una de las actividades relacionadas más adelante.

Duración: 2 meses

## **Fase 2**

Actividades de promoción frente a cada una de las cuatro (4) dimensiones del ser humano, lideradas por el mismo personal de la unidad, con el fin de dar continuidad al proceso de adopción de hábitos de vida saludable en la cultura organizacional de la unidad.

Duración: 1 mes

Tomando como punto de partida el árbol de problemas, producto del análisis de las fuentes de información ya descritas anteriormente, de los factores claves de atención identificados por el grupo de estudiantes de la especialización N°2, a continuación se procedió a clasificar el plan integral de intervención de hábitos de vida saludable en 4 componentes que permitirá darle respuesta a cada una de las causas relevantes identificadas en la metodología de árbol de problemas para garantizar el logro del objetivo general y los objetivos específicos propuestos en el presente proyecto.

### **12.1 Componentes del plan de intervención para la adopción de hábitos de vida saludable dirigido al MNVCC:**

**1. Preparación y sensibilización:** Este componente hace referencia al conjunto de acciones que orientarán el desarrollo del plan de intervención, las coordinaciones logísticas que se deberán efectuar antes, durante y después, así como la integración de capacidades que se proyectarán para hacer efectivo la implementación del plan integral de intervención en la población objeto de estudio.

De igual manera, y en coherencia con los resultados analizados en el diagnóstico, se establecerán acciones para promover en los roles de comandantes y personal con mando,



estilos de liderazgo que faciliten la adopción de hábitos saludables al interior de los equipos de trabajo, unificando el gerenciamiento de acuerdo a los lineamientos emitidos en el presente plan de intervención incorporando talleres prácticos para sensibilizar al personal con mando y a la base en general, generando conciencia de lo importante que es asumir con mucho profesionalismo el inicio de un proceso de cambio en la cultura organizacional frente a la promoción de la salud en general.

Este componente da respuesta a los factores clave de Liderazgo, Planeación y Autocuidado.

- 2. Comunicación:** Para el grupo de estudiantes número 2, es muy importante aplicar toda una estrategia de comunicación antes, durante y después de ejecutar el plan de intervención en mención, ya que como se observa en el diagnóstico, el 71% de la población objeto oscila entre los 18 y 33 años de edad, periodo de edad donde hay una relación muy fuerte con las redes sociales, evidenciando una oportunidad para hacer de estos medios un facilitador y respaldo en la adopción de hábitos de vida saludables y que apunta a los dos factores clave de Autocuidado y Población Joven.
- 3. Promoción:** Dentro de este componente se proyectarán acciones para todos los uniformados integrantes del MNVVC en el marco de las cuatro dimensiones del ser humano: Física, Mental, Afectiva y Espiritual, que conlleven de manera progresiva a adoptar hábitos en cada una de las dimensiones que permitan mejorar la condición mental y física de la población objeto del presente proyecto.  
Aquí será transversal la atención al factor clave de Planeación y Autocuidado.
- 4. Seguimiento y Medición:** Como todo proyecto, y en este caso puntual: el plan integral de intervención para la adopción de hábitos de vida saludable en los funcionarios del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes adscritos a la Estación de Policía Ciudad Bolívar, es necesario hacer medición y monitoreo a la ejecución de acciones en cada uno de los componentes y medir su impacto en la población objeto, para la toma de decisiones de manera oportuna frente a desviaciones o incumplimientos que impacten el objetivo principal del plan de intervención. Aquí se diseñarán una serie de herramientas de seguimiento y medición en coherencia con la función policial, que también permitirá darle respuesta al factor clave de Planeación.



## FASE 1

<b>PLAN DE INTERVENCIÓN HVS DIRIGIDO AL MNVCC ESTACIÓN CIUDAD BOLIVAR-MEBOG</b>											
<b>Componente</b>	<b>Acciones</b>	<b>Semanas de 1 al 8</b>								<b>Responsable</b>	<b>Personal Impactado</b>
<b>PREPARACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	1. Aplicación encuesta conducta de entrada.	1	2	3	4	5	6	7	8	Responsable del SGSST	MNVCC
	2. Socialización resultados de la encuesta, socialización del plan de intervención, sensibilización, coordinación y adecuación de acuerdo a las disponibilidades policiales.		2							Jefe Talento Humano, comandante de estación y responsables del SGSST	Personal directivo de la unidad
	3. Elaboración Orden de Servicios en conjunto SGSST-MEBOG.		3							Jefe Talento Humano y responsable del SGSST MEBOG / DITAH	Personal directivo y MNVCC
	4. Charla motivacional “La importancia de adoptar hábitos de vida saludable” Parte 1 Taller			4						Responsables de SGSST	MNVCC
	5. Taller “Rol del comandante en la adopción de hábitos de vida saludable en sus equipos de trabajo.			5						Jefe Talento Humano y Responsables de SGSST	Personal comando del MNVCC
	6. Charla motivacional “La importancia de adoptar hábitos de vida saludable” Parte 2				6					Responsables de SGSST	MNVCC
<b>COMUNICACIÓN</b>	7. Contenido a través de las redes Policía Nacional y correos institucionales “Que son los hábitos de vida saludable y su impacto en la vida personal y laboral” 2 minutos.	7								Jefe COEST y Responsable de SGSST	MNVCC
	8. Contenido sobre el plan de intervención y su objetivo. 1 minuto Expectativa.			8						Jefe COEST y Responsable de SGSST	MNVCC
	9. Videoclips semanales frente a cada dimensión del ser humano				9					Jefe COEST y Responsable de SGSST	MNVCC
	10. Videoclip con entrevistas y boletín mensual de avance frente al cumplimiento del Plan 4 D.					10				Jefe COEST y Responsable de SGSST	Personal directivo y MNVCC



**PLAN DE INTERVENCIÓN HVS DIRIGIDO AL MNVCC ESTACIÓN CIUDAD BOLIVAR-MEBOG**

Componente	Acciones	Semanas de 1 al 8								Responsable	Personal Impactado
		1	2	3	4	5	6	7	8		
<b>PROMOCIÓN</b>	11. Dimensión Física: Aplicación Tamizaje (Peso, IMC, valoración inicial de actividad física, identificación de restricciones)									Responsable del SGSST	MNVCC
	12. Dimensión Física: Charla sobre consumo de alimentos saludables y técnicas de preparación.,									Responsable del SGSST	MNVCC
	13. Dimensión Física: Entrenamiento Físico dirigido.									Comandante de Estación	MNVCC
	14. Dimensión Física: Zumba.									Comandante de Estación	MNVCC
	15. Dimensión Mental: Charla-Taller Proyecto de vida y Resiliencia.									Jefe de Talento Humano	MNVCC
	16. Dimensión Mental: Charla-Taller Manejo de finanzas personales.									Jefe de Talento Humano	MNVCC
	17. Dimensión Mental: Charla- Taller Manejo de estrés y Resolución de conflictos.									Jefe de Talento Humano	MNVCC
	18. Dimensión Afectiva: Integración Equipo de Trabajo y videoclips saludos por parte de las familias.									Jefe de Talento Humano, comandante de Estación y responsable del SGSST.	MNVCC
	19. Dimensión Espiritual: Actividad Eucarística y de charla espiritual para quienes no asisten a la actividad religiosa.									Jefe de Talento Humano, comandante de Estación y responsable del SGSST.	MNVCC



## FASE 2

<b>PLAN DE INTERVENCIÓN HVS DIRIGIDO AL MNVCC ESTACIÓN CIUDAD BOLIVAR-MEBOG</b>							
<b>Componente</b>	<b>Acciones</b>	<b>Semanas de 9 al 12</b>				<b>Responsable</b>	<b>Personal Impactado</b>
<b>PROMOCIÓN</b>	20. Dimensión Física: Entrenamiento físico dirigido.	9	10	11	12	Subcomandante de la Unidad, responsable de Talento Humano	MNVCC
	21. Dimensión Física: Entrenamiento físico dirigido	9	10	11	12	Subcomandante de la Unidad, responsable de Talento Humano	MNVCC
	22. Dimensión Física: Aplicación Tamizaje (Peso, IMC, valoración de actividad física)	9	10	11	12	Subcomandante de la Unidad, responsable de Talento Humano	MNVCC
	23. Dimensión Mental: Interrelaciones personales y de pareja.	9	10	11	12	Subcomandante de la Unidad, responsable de Talento Humano	MNVCC
	24. Dimensión Mental: Ambiente Laboral	9	10	11	12	Subcomandante de la Unidad, responsable de Talento Humano	MNVCC
	25. Dimensión Mental: Manejo de estrés y resolución de conflictos	9	10	11	12	Subcomandante de la Unidad, responsable de Talento Humano	MNVCC
	26. Dimensión Espiritual: Actividad Eucarística y de charla espiritual para quienes no asisten a la actividad religiosa.	9	10	11	12	Subcomandante de la Unidad, responsable de Talento Humano	MNVCC
	27. Dimensión Afectiva: Integración Equipo de Trabajo y videoclips saludos por parte de las familias.	9	10	11	12	Subcomandante de la Unidad, responsable de Talento Humano	MNVCC
28. Reunión mensual de verificación y retroalimentación: Asiste comandante de Unidad, Subcomandante, jefe Talento Humano y responsable del SGSST y un subintendente y patrullero en representación por cada escuadra de vigilancia.	9	10	11	12	Comandante de Unidad, Subcomandante, jefe Talento Humano y responsable del SGSST	Personal Directivo y representantes del MNVCC	





## **12.2 COMPONENTE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.**

Con relación a este componente, el plan de intervención de hábitos de vida saludable dirigido al personal del MNVCC que labora en la Estación Ciudad Bolívar se implementará por un periodo de tiempo compuesto por dos fases: la primera de 2 meses ya descrita anteriormente y una segunda fase con un tiempo de 1 mes.

El objetivo de este componente es identificar los indicadores de gestión, que monitoreen el número de acciones desarrolladas sobre las programadas en cada una de las fases y unos indicadores de efectividad las cuales evaluarán su impacto en el uniformado una vez finalicen las dos fases de implementación.

De igual manera, una vez se ponga en ejecución el plan a nivel nacional, adicionalmente al seguimiento mensual se realizarán unas reuniones trimestrales con el personal directivo y demás organizadores de los equipos de gestión humana que permitan evaluar e identificar oportunidades de mejora permitiendo garantizar mayor efectividad en el despliegue de este plan de adopción de hábitos saludables con enfoque al personal que integra el MNVCC. Esta actividad podría realizarse al interior de los comités locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **13. INDICADORES**

### **13.1 Indicadores de Gestión**

1. Número de actividades programadas por cada dimensión /Numero de actividades ejecutadas por cada dimensión.
2. Numero de reuniones de seguimiento y verificación programadas /Numero de reuniones de seguimiento y verificación desarrolladas.

### **13.2 Indicadores de Eficacia**



1. Presupuesto invertido en el plan de intervención/ Presupuesto recuperado por disminución de ausentismo laboral.

### 13.3 Indicadores de Efectividad (Impacto)

1. Encuesta de medición de impacto sobre la implementación de la prueba piloto dirigida a cada funcionario beneficiario del plan de intervención.
2. Reducción ausentismo laboral en comparación con el mismo periodo del año anterior

## 14. PRESUPUESTO

### ESTUDIO DE VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD

La Policía Nacional como Institución garante de derechos, mediante la prestación de servicio de policía continuo e ininterrumpido, se obliga a tener un talento humano físico, mental y socialmente saludable, lo que permite evidenciar en primera instancia la viabilidad de desarrollar un plan integral de intervención para el personal de funcionarios uniformados de la Institución, ya que, como se evidencia a continuación no solamente demandaría satisfacer las necesidades de la comunidad, sino que también contribuiría a mejorar la calidad de vida del personal en sus diferentes entornos y significaría la reducción de costos generados del ausentismo laboral; dentro de la viabilidad del proyecto solo realizando un coste de los días dejados de laboral por el personal del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes de la Estación de Policía Ciudad Bolívar, se evidencio:

Tabla 7: costos ausentismo por Grados de Jerarquía institucional Vrs días dejados de laborar:

GR	CUENTA DE IDENTIFICACION	NUMERO DE DIAS	VALOR DIAS	SUMA DE TOTAL COSTO
CM	3	37	\$ 346.842	\$ 4.277.712
CT	1	4	\$ 82.071	\$ 328.284
IJ	15	302	\$ 1.401.847	\$ 28.223.843
IT	23	74	\$ 2.040.411	\$ 6.564.801
PT	631	3.997	\$ 35.217.237	\$ 222.145.932
SI	104	791	\$ 7.248.758	\$ 55.132.384
ST	1	2	\$ 63.383	\$ 126.767
<b>TOTAL</b>	<b>778</b>	<b>5.207</b>	<b>\$ 46.400.549</b>	<b>\$ 316.799.723</b>



De esto se deduce, que desde el 01 de enero de 2022 al 30 de junio de 2022 solo con el personal que pertenece al Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes se presentaron 477 eventos, los cuales representaron 5.207 días dejados de laboral por este personal en los distintos grados, que representan un costo de \$ 316.799.723 pesos colombianos, que deja de percibir la comunidad y Policía Nacional en cuanto a la prestación de Servicio de Policía, asociado a la ausencia y afectación al talento humano.

Lo que se busca con este proyecto, es lograr reducir este ausentismo laboral provocado en parte, por la falta de adopción de hábitos de vida saludable y lograr una inversión en este plan de intervención que en primera instancia se llevaría a cabo en esta estación objeto de estudio, con proyección a nivel nacional que permitiera obtener un costo beneficio satisfactorio para la Institución.

#### **Análisis presupuestal de Talento Humano:**

La Institución se encuentra integrada por funcionarios capacitados en diferentes carreras liberales, así mismo desde 2017 y debido a la necesidad de garantizar la salud y bienestar de sus trabajadores y en cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia del SST, se viene capacitando a los funcionarios de la institución en fortalecimiento de competencias en formación tales como maestrías, especializaciones, diplomados, entre otros; con el fin de favorecer en materia de prevención y promoción al personal, lo que hace que el proyecto sea factible y viable ya que contamos con los medios tecnológicos, los recursos humanos y el costo generado sería mínimo, así:

Maestrías en Seguridad y Salud en el Trabajo brindadas desde el año 2017 al 2019: **23** funcionarios becados al 100%; Especializaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo 150 funcionarios beneficiados, de allí es importante destacar que el Plan Integral de Intervención requiere personal capacitado en áreas del conocimiento psicología, acondicionamiento físico, nutrición y fisioterapeutas, entre otras con conocimiento en SST, con las cuales cuenta la institución y estas capacidades humanas se encuentran distribuidas a nivel nacional en las diferentes unidades, por lo cual no sería necesario invertir rubro presupuestal para su contratación, evitando costos o gastos adicionales, es por esto que



como se observara más adelante el presupuesto realizado para llevar a cabo la ejecución de este proyecto en la Policía Nacional, es mínimo comparado con los costos asociados de las problemáticas de salud que se vienen presentando, así:

Tabla 7: costos ausentismo por Grados de Jerarquía institucional Vrs días dejados de laborar:

<b>PRESUPUESTO</b>		
FASE 1 PREPARACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Y	<b>SEMANA DE 1 A LA 4</b>
COMUNICACIÓN, PROMOCIÓN	Y	<b>SEMANA DE LA 5 A 8</b>
FASE 2 PROMOCIÓN		<b>SEMANA DE LA 9 A 12</b>
<b>Tiempo total</b>		<b>3 MESES</b>
Nombre o título del proyecto:		PLAN INTEGRAL DE INTERVENCIÓN PARA LA ADOPCIÓN DE HABITOS DE VIDA SALUDABLE DIRIGIDO AL MNVCC
<b>Descripción del proyecto:</b>		
Establecer acciones de impacto con sus respectivos responsables que permitan iniciar una cultura de adopción de hábitos de vida saludables en el marco de las cuatro dimensiones del ser humano (física, mental, afectiva y espiritual) dirigidas a los integrantes del MNVCC de la Estación de Policía Ciudad Bolívar.		
FASE 1 -PREPARACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN, COMUNICACIÓN, PROMOCIÓN	\$6.521.832,49	El presupuesto costado, se realiza sobre la tabla salarial del año 2022 en cuanto a los profesionales de la Institución, el servicio de catering y papelería verificado en fuentes de internet.
FASE 2	\$510.744,00	
<b>Valor total del proyecto</b>	<b>\$7.032.576,49</b>	



## 15. BIBLIOGRAFÍA

Martínez, M. (2004). *La psicología humanista: Un nuevo paradigma psicológico*, 2da edic., México: Trillas.

MATURANA, Humberto. (1997) *La objetividad. Doimen Ediciones S.A Chile MAX-NEEF, Manfred y otros. Desarrollo a Escala Humana. Una opción para el futuro. CEPUR.*

McKay, B. y. (21 de 10 de 2018). *Afila la sierra: explorando el último hábito de Covey*. Obtenido de <https://www.recursohumano.cl/post/2018/01/30/-afilar-la-sierra-el-s%C3%A9ptimo-h%C3%A1bito-de-stephen-covey>

Miguélez, M. M. (2009). Dimensiones Básicas de un Desarrollo Humano Integral. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 119-138.

Salazar Alejandro, (2020) *La estrategia Emergente. Marula libros para consultorías e Inversiones BT. S.A.S*

*Entornos laborales saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS-2010, Contextualización, prácticas y Literatura de Apoyo*

Artículo 218 Constitución Política de Colombia