

Evaluación Del Clima Organizacional En La Estación De Policía De Puerto Carreño -

Vichada 2º Semestre 2020

Luis Antonio Coicue Rodríguez

Carolina Herrera Henao

Leidy Gabriela Orduña Parra

Geiny Alejandra Peña Álvarez

Gildardo Torres Torres

Grupo: 101007_59

Dr. Adrián Mauricio García Córdoba

Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y De Negocios (ECACEN)

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia (UNAD)

Noviembre

2020

Contenido

Índice de Figuras.....	3
Índice de Tablas.....	4
Resumen.....	5
Summary	6
Introducción.....	7
Objetivos	8
Objetivo General	8
Planteamiento del problema	9
Antecedentes del Problema	100
Justificación.....	155
Marco Teórico	188
Marco Legal	200
Metodología de la investigación.....	211
Resultados	488
Recomendaciones	522
Conclusiones	544
Referencias Bibliograficas	566
Anexos	5858
Formato de Encuesta.....	58

Índice de Figuras

Figura 1 Organigrama Comando Departamento.....	10
Figura 2 Ubicación Geográfica Puerto Carreño.....	11
Figura 3 Proceso desarrollado en la investigación.....	¡Error!
Marcador no definido.3	
Figura 4. Fases del Trabajo	25
Figura 5. Pregunta 1.....	27
Figura 5. Pregunta 2.....	28
Figura 5. Pregunta 3.....	29
Figura 5. Pregunta 4.....	30
Figura 5. Pregunta 5.....	31
Figura 5. Pregunta 6.....	32
Figura 5. Pregunta 7.....	33
Figura 5. Pregunta 8.....	34
Figura 5. Pregunta 9.....	35
Figura 5. Pregunta 10.....	36
Figura 5. Pregunta 11.....	37
Figura 5. Pregunta 12.....	38
Figura 5. Pregunta 13.....	39
Figura 5. Pregunta 14.....	40
Figura 5. Pregunta 15.....	41
Figura 5. Pregunta 16.....	42
Figura 5. Pregunta 17.....	43

Índice de Tablas

Tabla 1 Nivel de Confianza.....	21
Tabla 2 Parámetros.....	21
Tabla 3 Factores.....	24
Tabla 4 Pregunta 1	27
Tabla 4 Pregunta 2	28
Tabla 4 Pregunta 3	29
Tabla 4 Pregunta 4	30
Tabla 4 Pregunta 5	31
Tabla 4 Pregunta 6	32
Tabla 4 Pregunta 7	33
Tabla 4 Pregunta 8	34
Tabla 4 Pregunta 9	35
Tabla 4 Pregunta 10	36
Tabla 4 Pregunta 11	37
Tabla 4 Pregunta 12	38
Tabla 4 Pregunta 13	39
Tabla 4 Pregunta 15	40
Tabla 4 Pregunta 16	41
Tabla 4 Pregunta 17	42

Resumen

Título: EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ESTACIÓN DE POLICIA DE PUERTO CARREÑO – VICHADA 2º SEMESTRE DE 2020.

Autores: Luis a. Coicue, Carolina Herrera Henao, Leidy Gabriela. Orduña, Geiny a. Peña y Gildardo Torres

Palabras Claves: Clima Organizacional, Personal de Vigilancia Policial, Moral de la Policía, Mejoramiento Continuo, Bienestar Social y Psicológico.

Descripción:

El presente proyecto tendrá como objeto evaluar el clima organizacional de acuerdo a las encuestas aplicadas en el segundo semestre del año 2020, del personal de Vigilancia de la Inspección de Policía Nacional de Puerto Carreño; donde se mide el nivel de satisfacción de los estímulos recibidos, el trato en el equipo de trabajo y la relación entre superiores y subalternos, situaciones especiales de retiros por cansancio o rutinas que no permiten un libre desarrollo de la personalidad y avances significativos para fortalecer la situación académica de los agentes pertenecientes a esta División de la Policía, objeto de nuestro estudio.

Con los resultados obtenidos después de aplicar la herramienta de medición por medio de una encuesta, se analizarán los resultados y acuerdo a los mismo se realizará un plan de mejora que se presentará al Comando de la Estación de Policía de Puerto Carreño, Vichada.

Summary

Title: EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ESTACIÓN DE POLICIA DE PUERTO CARREÑO – VICHADA 2º SEMESTRE DE 2020.

Authors: Luis a. Coicue, Carolina Herrera Henao, Leidy Gabriela. Orduña, Geiny a. Peña y Gildardo Torres

Key Words: Organizational Climate, Police Surveillance Personnel, Police Morale, Continuous Improvement, Social and Psychological Well-being.

Description:

The purpose of this project will be to evaluate the organizational climate according to the surveys applied in the second semester of 2020, of the Surveillance personnel of the Puerto Carreño National Police Inspection; where the level of satisfaction of the received stimuli is measured, the treatment in the work team and the relationship between superiors and subordinates, special situations of retreats due to fatigue or routines that do not allow a free development of the personality and significant advances to strengthen the academic situation of the agents belonging to this Police Division, object of our study.

With the results obtained after applying the measurement tool by means of a survey, the results will be analyzed and an improvement plan will be made according to the same, which will be presented to the Command of the Puerto Carreño Police Station, Vichada.

Introducción

En el marco de la Política de Dirección y Orientación Estratégica de la Policía Nacional de Colombia basado en el humanismo, el Sistema para el manejo del Clima Organizacional de la institución se basa en estímulos, con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones que impacten positivamente en los funcionarios. En esta línea el sistema articula el reconocimiento al desempeño laboral, actividades y programas de bienestar social, de manera que se incrementen los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad e identificación con el servicio. (Nacional, n.d.)

Así, el sistema de Estímulos bajo el lente de la integralidad, es el punto de convergencia del reconocimiento de la labor en condiciones dignas, la creación de espacios que fomenten la integración familiar, la promoción de hábitos psicosociales saludables, la afirmación de la educación como componente fundamental del desarrollo de una sociedad, la intervención y el tratamiento en situaciones vulnerables tanto físicas como mentales, el acceso a los servicios de salud y de bienestar, con la participación activa de los funcionarios. (Velarde, n.d.)

Teniendo en cuenta estos parámetros se aplica la encuesta para evaluar el clima organizacional en la Estación de Policía de Puerto Carreño - Vichada, su percepción interna que se vive en su personal que presta el servicio de vigilancia, utilizando variables de calidad y pertinencia, comunicación y accesibilidad al sistema. Seguidamente se presentan los resultados obtenidos, con sus recomendaciones para implementar un plan de mejoramiento.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar el estado del clima organizacional en la Estación de Policía de Puerto Carreño - Vichada en el 2º semestre del año 2020, utilizando la herramienta de toma de muestreo a través de una encuesta con el personal de la Estación de Policía de Puerto Carreño – Vichada y de acuerdo a los resultados, realizar la propuesta de mejora.

. Objetivos Especificos

- Realizar un diagnostico del Clima Organizacional en la Estación de Policía de Puerto Carreño - Vichada.
- Describir las condiciones de las dimensiones evaluadas en el clima Organizacional en la Estación de Policía de Puerto Carreño - Vichada.
- Analizar las fortalezas y debilidades relacionadas con las dimensiones medidas a través de la muestra de la encuesta.
- Presentar una propuesta o plan de mejoramiento acorde a las necesidades encontradas en lo referente al clima Organizacional en la Estación de Policía de Puerto Carreño - Vichada.

Planteamiento del problema

Definición del Clima Organizacional y su estado actual en la Estación de Policía de Puerto Carreño - Vichada, Segundo Semestre de 2020.

¿Cómo afecta el cumplimiento de la Misión el no poseer políticas claras de la aplicación y manejo del clima organizacional?

La relevancia de este problema detectado es la falta de moral, reflejada en el actuar del personal de uniformados pertenecientes a la Estación de Policía de Puerto Carreño - Vichada, en donde se denota la falta de compromiso y amor con la misión asignada, como consecuencia del no cumplimiento de las políticas de reconocimiento e incentivos por parte del mando superior.

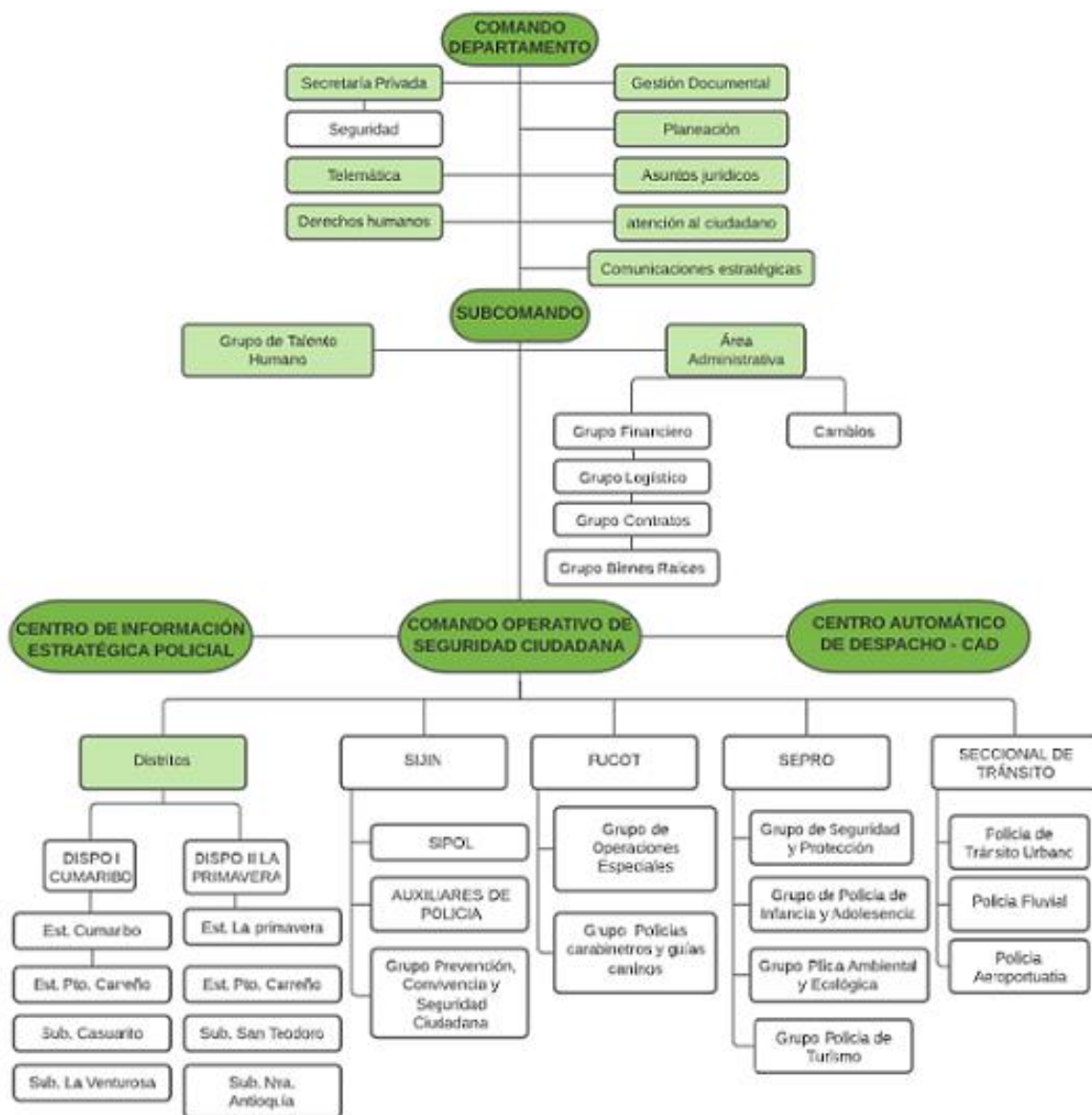
La no aplicación de los aspectos del clima organizacional a nivel institución, un solo ejemplo claro es su página Web nacional, en donde solo definen que es clima organizacional, pero no tienen parametrizado el cumplimiento del mismo para conseguir que su personal trabaje con ánimo en un ambiente propicio a reflejar un excelente desempeño.

Por ese motivo a nivel de la Estación de Policía de Puerto Carreño - Vichada, no se tienen políticas establecidas para el fortalecimiento continuo del clima organizacional, objeto de esta investigación.

Antecedentes del Problema

Figura 1

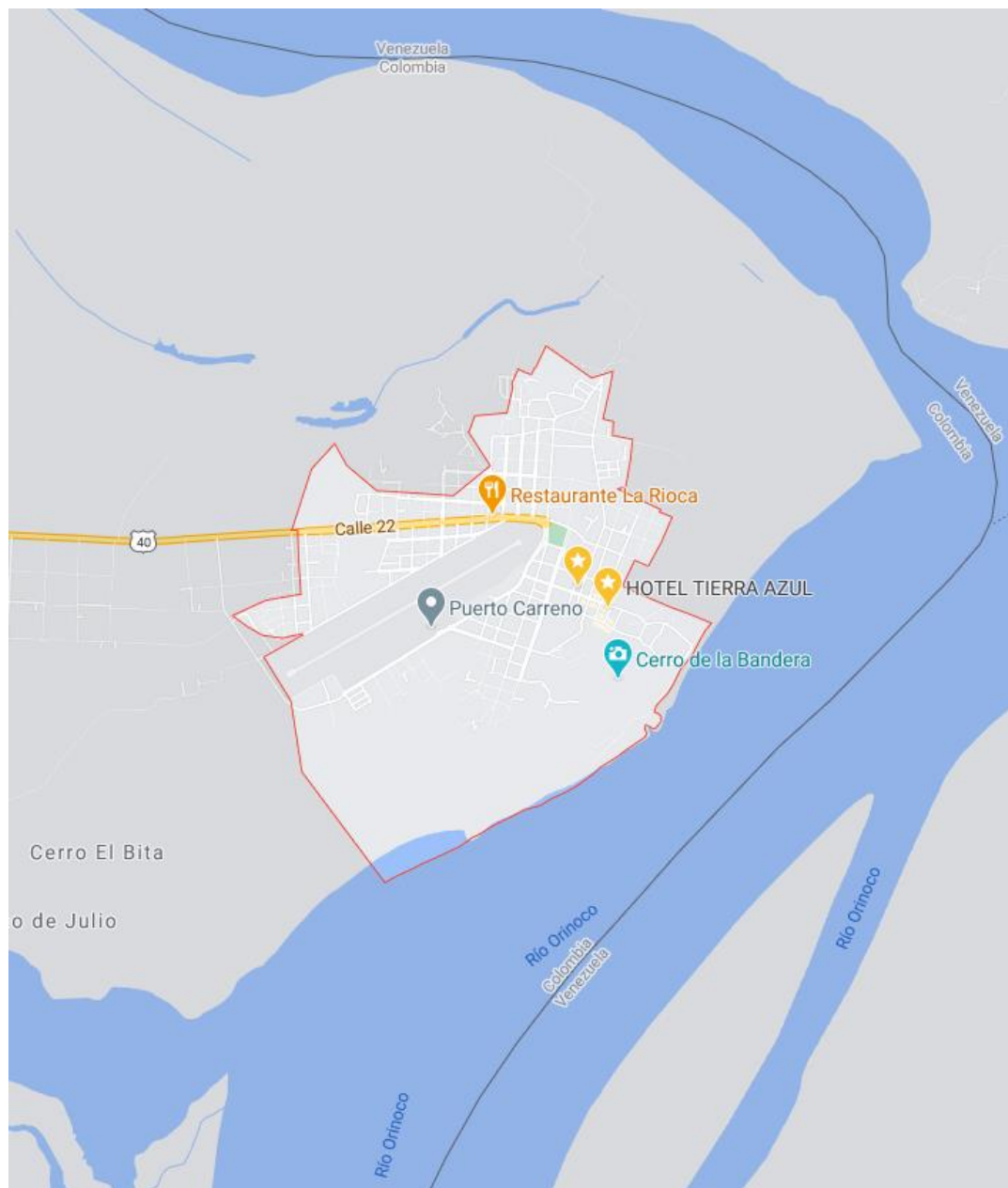
Organigrama Comando Departamento de Policía Vichada



Nota. Organigrama tomado de la resolución de Estructura Orgánica del Departamento de Policía Vichada, en donde se puede observar la posición jerárquica de la Estación de Policía Puerto Carreño.(Vichada, n.d.). Tomado de <https://www.policia.gov.co/vichada/organigrama>.

Figura 2

Ubicación Geográfica Puerto Carreño, Vichada



Nota: La ubicación estratégica de la Ciudad de Puerto Carreño, hace que la policía se encuentre comprometida de forma continua en su seguridad, teniendo en cuenta que está rodeada por 3 majestuosos ríos, ser fronterizo y turístico. (Google Maps, 2020)

Desde la creación de la Policía Nacional, el 05 de noviembre de 1891, siempre ha existido la jerarquización por grados y por niveles, los cuales han cambiado con el pasar de los años, existiendo en la actualidad solo dos niveles, el de oficiales y suboficiales, de igual forma, desde sus inicios se tienen establecidos los valores y principios institucionales. Lo que caracteriza a la Policía Nacional y a las demás fuerzas armadas, es su régimen, ya que en la institución todo se planea, organiza, gestiona y cumple a partir de órdenes, las cuales deben ser acatadas y cumplidas a cabalidad con el fin de evitar llamados de atención; muchas veces, las órdenes no se dan de manera clara y precisa o de una buena forma, esto ocasiona que el subalterno refleje su inconformismo y se generen desacuerdos. La Estación de Policía de Puerto Carreño – Vichada, cuenta con 379 policiales y en el municipio de Puerto Carreño con 225, de los cuales 143 cumplen funciones administrativas en diferentes dependencias tales como el comando, subcomando, gestión documental, oficina de planeación, grupo de telemática, oficina de asuntos jurídicos, grupo derechos humanos, oficina de atención al ciudadano, oficina de comunicaciones estratégicas, centro de información estratégica, línea 123, la jefatura administrativa y sus áreas, grupo de bienestar social y comando operativo. Todas estas áreas deben realizar un trabajo coordinado para el logro de los objetivos y el cumplimiento de cada una de las estrategias que busca desarrollar la Policía Nacional en el Municipio. Por ser una institución donde prevalece el mando y la jerarquía, se presentan diferentes problemas en relación con el clima organizacional y la satisfacción laboral, generando que el ambiente en el que se trabaja y las actividades que se realizan se vean afectadas, lo que es importante analizar dado que el eje fundamental de la institución es el trabajo con la comunidad. En tal sentido, la institución está obligada a mantener condiciones internas adecuadas de tal manera que se refleje disposición para el servicio, generando que la comunidad acepte y acoja la actividad de la

institución en el territorio. En la actualidad, la Policía Nacional está dividida en grupos y especialidades que cumplen funciones diferentes tanto en la parte interna como externa, en la parte urbana y rural, unos trabajan de la mano con el ciudadano y otros crean una sinergia con las demás dependencias u oficinas de la parte administrativa. En La Estación de Policía de Puerto Carreño - Vichada, por estar catalogado como uno de los territorios de difícil acceso y alejados del centro del país, la parte administrativa de la Policía se ve inmersa de igual forma con trabajos operativos, generando trabajos adicionales por parte de este personal, además, es una institución que cuenta con diversidad cultural, esto quiere decir, que existen diferentes culturas, temperamentos y costumbres, que cada uno debe aprender a asimilar y manejar con tolerancia, dado que es una de las razones por las cuales el clima se ve afectado. Con el pasar de los años, la institución ha vivido muchas situaciones, cambios y reestructuraciones difíciles de asimilar por el personal y, que en tal sentido afectan el clima laboral. De igual forma, la Policía pertenece a un régimen especial, es decir sus jornadas son más extensas, horarios diurnos y nocturnos, incluso de más de 12 horas diarias, que generan cansancio y desmotivación en el personal. Por otra parte, la cultura organizacional juega un papel importante, ya que genera diversidad y diferentes formas de actuar, ocasionando cambios relevantes en el entorno. Por tal motivo, se deben realizar estrategias que, al implementarlas, permitan lograr un ambiente laboral que cumpla con las expectativas de cada uno de los policiales. Estas a su vez fortalecerán la línea de acción que caracteriza a la institución, como lo es el trato con la comunidad.

En la actualidad, en La Estación de Policía de Puerto Carreño - Vichada, las mediciones del clima organizacional en la institución se realizan a través de encuestas enviadas a los correos electrónicos del personal una vez al año, la cual no es contestada por el 100% de la muestra, lo que genera resultados no satisfactorios. Por lo anterior, en la Policía Nacional existe la necesidad

de realizar el análisis, para poder establecer resultados más personalizados y a su vez, generar un estudio que a futuro sirva como soporte que permita la realización de nuevas investigaciones, logrando de esta manera tener una base de los factores claves a trabajar con el personal con el fin de mejorar el clima organizacional en el que se encuentren.

Este estudio se delimita a tomar un muestreo aleatorio en el personal adscrito a La Estación de Policía de Puerto Carreño - Vichada.

Justificación

La importancia de realizar esta investigación radica en lograr obtener información para evaluar el estado del clima organizacional en la Policía de vigilancia de la estación de Puerto Carreño en el 2º semestre del año 2020. Teniendo en cuenta los bajos niveles de moral presentes en cada actuar de los miembros de la institución en la Estación de Policía de Puerto Carreño - Vichada. Acuerdo quejas de la comunidad en lo que se refiere a la eficiencia de sus servicios en el control de la seguridad de la población.

Los diversos cambios estructurales generados constantemente por los traslados del personal de la Policía Nacional, implica cambios adaptivos, por lo cual se deben crear estrategias que garanticen un clima organizacional apropiado que ayude a mitigar los problemas que se presenta internamente .

La motivación del personal es un elemento muy importante del comportamiento organizacional, permitiéndole sentirse a gusto en sus funciones propias .Segun Robbins (1999) la motivación se define como el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer algunas necesidades individuales.

Debemos comprender que en la actualidad el clima organizacional en las empresas es un tema que debe tratarse con suma importancia en donde debemos entender que toda organización debe lograr tener un clima organizacional óptimo en donde el buen trato y las emociones de todos los integrantes del cuerpo de trabajo o todos los trabajadores, directivos y demás logren convivir en armonía y llevar relaciones de manera óptima así como lograr contribuir a solucionar problemas y evitar que aparezcan problemas de relaciones interpersonales que trunquen el buen andar y desempeño de todo el colectivo que integra la organización así como es de vital importancia lograr que cuando un empleado o miembro de la organización tenga problemas

contribuir a solucionarlos y no empeorar la situación en donde el buen trato y la cordialidad sean el escudo de todos los trabajadores que integren una organización en pro de trabajar juntos y demostrar compromiso por el cumplimiento de objetivos personales y colectivos dentro de la organización logrando de esta manera una mejoría y sobre todo excelentes resultados que permitirán que la organización logre sus objetivos e incluso los supere con creces.

En este caso específico tomamos a la organización de la Policía de vigilancia de la estación de Puerto Carreño - Vichada en el 2º semestre del año 2020 para evaluar el estado del clima organizacional en donde se encuentran diversos problemas en la moral, aspectos de responsabilidad social e incumplimiento de sus deberes oficiales por falta de moral donde se están realizando malas acciones y tomas de decisiones que afectan a la población que deja su seguridad e integridad muchas veces en manos de la Policía de vigilancia.

Identificando entonces entre algunos de los factores desencadenantes de estos problemas los constantes traslados de múltiples miembros de la policía de vigilancia de la estación de Puerto Carreño – Vichada, algo que no deja que se logren adaptaciones y una buena convivencia entre los policías pues al cambiar constantemente de ciudades y de compañeros no logran adaptarse en los lugares que son designados y al igual no terminan de conocer las realidades de los nuevos entornos y las dificultades en seguridad que se presentan así como no logran conocer a cabalidad la ciudad y esto termina generando no solo problemas de convivencia y mal clima laboral si no que no les permiten estos cambios de ciudades y traslados constantes poder desempeñar su trabajo de la mejor manera.

Teniendo en cuenta aspectos como el ser humano y la integridad también observamos que los miembros de la Policía de vigilancia de la estación de Puerto Carreño – Vichada no logran establecerse en un solo lugar, sino que deben estar cambiando de ciudad, de compañeros

de ambiente de sociedad de cultura y muchas otras cosas que terminan desmotivándolos y muchas veces se encuentran con compañeros que no son muy cordiales o simplemente no se logra crear una sociedad o camaradería que termina en una relación laboral forzada y donde esto no permite el buen desempeño laboral debido a un mal clima laboral generado por diversos factores.

Es entonces muy importante lograr mejorar mediante diferentes alternativas que se puedan planear y crear las relaciones interpersonales base fundamental de un buen clima laboral así como lograr como lograr motivar e incentivar a los miembro de la Policía de vigilancia de la estación de Puerto Carreño – Vichada, a desarrollar su trabajo de la mejor manera buscando de esta manera cumplir con la seguridad de la sociedad y así mismo lograr un buen clima laboral, mediante las buenas prácticas laborales y buenas relaciones interpersonales, base fundamental para tener un buen clima laboral.

Marco Teórico

Para la elaboración del marco teóricos se consultó la Resolución número 01747 del 22 de marzo de 2006, “Por la cual se reglamenta el Sistema de Estímulos e Incentivos para el personal de la Policía Nacional”.

Concepto de calidad de vida laboral

La preparación para el regreso a la vida civil después del cumplimiento del tiempo estipulado de servicio, una motivación continua con planes de bienestar, fortalecimiento en la transmisión de la cultura organizacional de la institución, hacen que el trabajo en equipo se desarrolle de la mejor forma.

Concepto de clima institucional, el desarrollo de actividades sincronizadas que permitan transmitir y mantener las políticas donde se apliquen equitativamente el cumplimiento de las jornadas en equipo y que incrementen las relaciones interpersonales.

La metamorfosis en las instituciones, se han enfocado en el análisis de situaciones determinantes que contribuyen a la aptitud y la productividad empresarial. Se destaca en todo este análisis, como uno de los factores de mayor relevancia en el desarrollo vital de las empresas, el Clima Organizacional, definido por de Litwin & Stringer (1968), citado por Rodríguez et al. (2007), como la “propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros. En este sentido, el clima organizacional se origina producto de efectos subjetivos percibidos del sistema formal, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales. Estos factores, afectarían las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas de la organización” (HOSPINAL ESCAJADILLO, 2013, pág. 76). En este sentido, se entiende que los comportamientos de los miembros de la organización afectan tanto de manera positiva como negativa los rendimientos y los resultados planeados.

El Clima Organizacional esta dado y se evalúa por las relaciones interpersonales, las cuales tienen lugar en la dinámica de un grupo que orienta sus acciones en torno a un fin determinado. Existen tres dimensiones que permiten medir el nivel del clima organizacional en el personal de trabajadores: “Implicación: mide hasta qué punto los empleados se sienten comprometidos en su trabajo. Cohesión: se basa en las relaciones de amistad y apoyo en que viven los trabajadores entre sí. Apoyo: se refiere al soporte y el estímulo que da la dirección a sus empleados” (Salgado, Carlos, & Mar, 1996, pág. 331). El análisis y la comprensión conjunta de estas tres dimensiones, permite establecer el nivel de armonía en las diferentes dependencias de la organización, así como la influencia de las relaciones interpersonales influyen en el desarrollo de los procesos, en el desempeño individual y grupal y en general en los resultados de la organización. Sin embargo, es importante recalcar que la comunicación es un factor determinante que no es tenido en cuenta en la gran mayoría de los instrumentos de medición, lo que constituye una debilidad importante, sobre todo si se entiende que la comunicación es uno de los pilares fundamentales que permite a los grupos de trabajo tener una orientación clara hacia la consecución de los objetivos planteados. (Mosquera, L 2013).

Marco Legal

El Decreto Unificado 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios y sus programas de protección y servicios sociales (Decreto 1227 de 2005, art. 77). Adicionalmente, La ley 100 de 1993, que trata el tema de Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de Esta Ley dice:

“La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. “

Resolución 05593 del 31/12/2014 “Por la cual se reglamenta el sistema de intervención para la medición y el mejoramiento del Clima Institucional de la Policía Nacional”.

Clima institucional o organizacional: El clima es el ambiente producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones propias de la organización a través de su interacción social, determinando su comportamiento, satisfacción, nivel de eficiencia y eficacia en el trabajo.

Metodología de la investigación

Siendo este trabajo un estudio investigativo donde se evalúa el Clima Organizacional en la Estación de Policía de Puerto Carreño, Vichada, el diseño metodológico de esta investigación se basó en procedimientos y técnicas adecuadas para la recolección, obtención y análisis de la información requerida, mediante un estudio de campo directo a los trabajadores que laboran en la estación de policía.

El presente estudio se realizó a través de la presente ficha técnica:

- **Tipo de encuesta:** de percepción
- **Muestra:** según fórmula para realizar la muestra al personal de la Policía Nacional ,se realizará encuesta a 80 policías , de un total de 100 uniformados de la estación en donde se evaluarán los aspectos principales relacionados con el clima organizacional con el fin de poder determinar de manera acertada cuales son los principales aspectos que se deben fortalecer.

$$n = \frac{Z^2 \alpha^2 pqN}{e^2 * (N - 1) + Z^2 \alpha^2 pq}$$

n = tamaño de muestra

N = tamaño de población o universo

Z = Parametro estadístico que depende el nivel de confianza (NC)

e = error de estimación máximo aceptado

p = probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = (1 - p) = probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Tabla 1

Nivel de confianza

NIVEL DE CONFIANZA	Z Alfa
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

Tabla 2

Parámetros

Parámetro	Insertar valor
N	100 policías
Z	1,96
P	50%=0,50
Q	50%=0,50
e	5%=0,05

$$n = \frac{Z^2 \alpha^2 pqN}{e^2 * (N - 1) + Z^2 \alpha^2 pq}$$

$$n = \frac{1,96^2 * 0,50 * 0,50 * 100}{0,05^2 (99) + 1,96^2 * 0,50 * 0,50}$$

$$n = \frac{3,84 * 0,50 * 0,50 * 100}{0,0025 (99) + 3,84 * 0,50 * 0,50}$$

$$n = \frac{96}{1,2}$$

$$n = 80$$

- **Población:** 100 funcionarios de la estación de Policía de Puerto Carreño, Vichada
- **Temporalidad:** La encuesta se aplicó entre el 15 y el 30 de Octubre de 2020.
- **Variables:** comunicación, accesibilidad al sistema y calidad y pertenencia
- **Tipo de preguntas:** cerradas.
- **Variables utilizadas para estratificar:** en esta variable explica la conformación y distribución del personal para establecer y muestreo, produce la mejor segmentación del total de los miembros de la institución.
- **Tipo de diseño:** Muestra probabilística, por su naturaleza de muestreo y medición calculando su precisión en todos los resultados obtenidos.

Triangulación de datos- método de caso

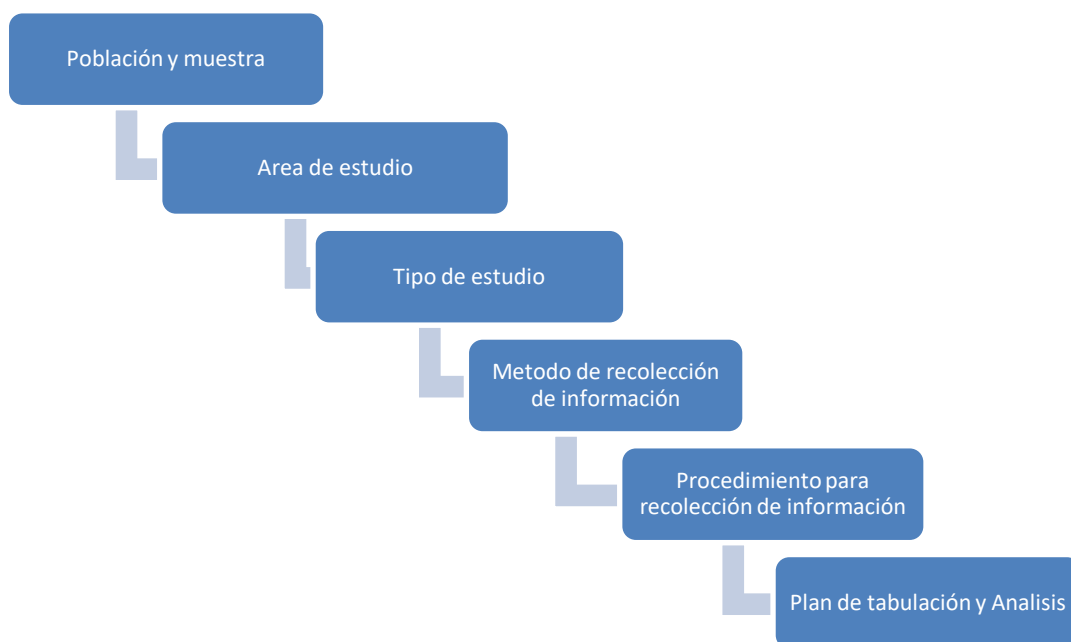
Para la realización del presente trabajo de investigación se realiza la **metodología cuantitativa** de acuerdo con Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya

sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

Una definición clásica es la de Forehand y Gilmer (1964) “El clima en un conjunto de características que describen una organización, las cuales distinguen una organización de otras organizaciones. Son relativamente duraderas en el tiempo y por último influye la conducta de la gente en las organizaciones.

Figura 3.

Proceso desarrollado en la investigación



Autoría propia.

Tabla 3

Factores

Factores	Preguntas
Valoración del trabajo por parte de la institución.	1,3,4,6,10,11,12,13,14,15,18,2
Satisfacción del personal policial de la Estación de Policía, Puerto Carreño (Satisfacción laboral del subalterno)	5,6,17
Valoración del Clima Organizacional teniendo en cuenta el personal de agentes de policía subalternos. (tomando como patrón la institución)	7,8,9,10,12,15,18
Sicológicos, que tienen relación con la política de atención social de la estación de policía Vichada.	14,16

Validez del Contenido:

Esta encuesta se adaptó de un trabajo similar de una tesis de grado presentada por un estudiante de la EAN, quien la elaboro junto con el señor estadista Dairo Sigifredo Gil, quien rindió un

concepto favorable sobre las descripciones de los factores a evaluar. En el trabajo se le dará su respectivo reconocimiento al autor.

Figura 4

Fases del trabajo



Autoría propia

Análisis de resultados de la Encuesta

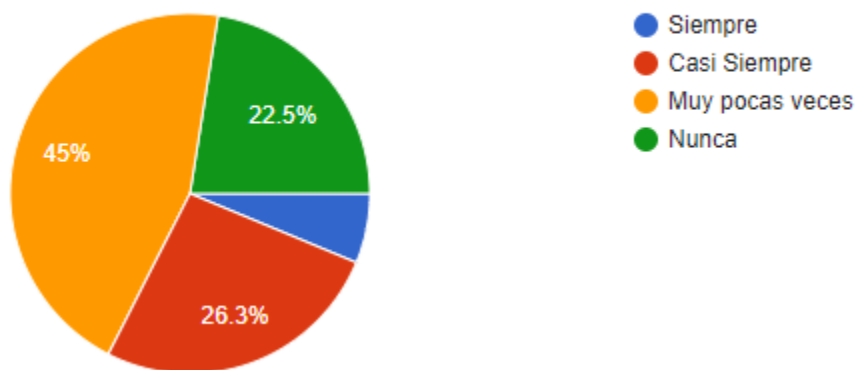
1. ¿Cree Ud. que son reconocidos y valorados sus esfuerzos hacia la Institución por parte de sus superiores?

Tabla 4

Pregunta 1

Opciones	Respuestas	%
Siempre	5	6.3
Casi Siempre	21	26.3
Muy pocas veces	36	45
Nunca	18	22.5
Total	80	100%

Figura 5

Pregunta 1

El 22.5% de los policías encuestados considera que sus esfuerzos no son reconocidos ni valorados por sus superiores, al igual que el 45% considera que muy pocas veces son reconocidos sus esfuerzos, lo que demuestra una falta de motivación por parte de los mismos; mientras que un 6.3% si se sienten valorados.

2. ¿Cuenta en la Institución con líderes encargados del mando que le orientan y guían el actuar y desarrollo de sus funciones?

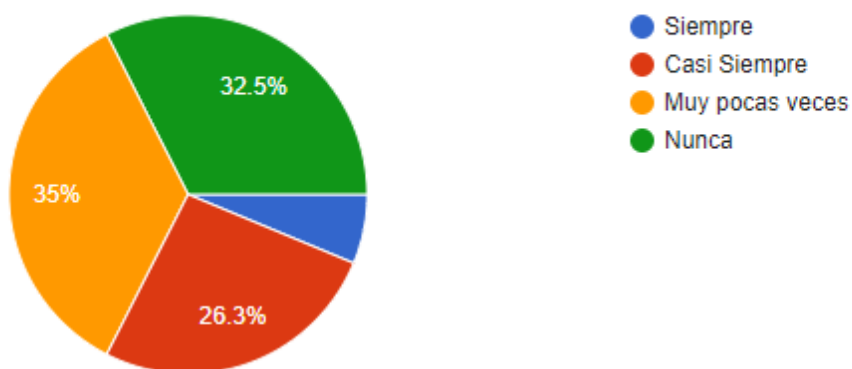
Tabla 5

Pregunta 2

Opciones	Respuestas	%
Siempre	5	6.3
Casi Siempre	21	26.3
Muy pocas veces	28	35
Nunca	26	32.5
Total	80	100%

Figura 6

Pregunta 2



El 35% de los policías encuestados sienten que están siendo orientados muy pocas veces a la hora de desarrollar sus funciones, al igual que un 32.5% manifiestan no ser orientados; lo que demuestra que se requiere fortalecer el área de formación en la Estación de Policía.

2. ¿Se siente apoyado y respaldado por parte de sus superiores?

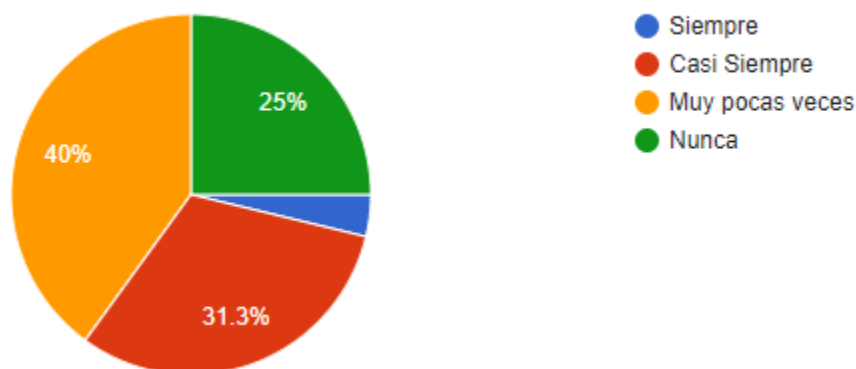
Tabla 5

Pregunta 2

Opciones	Respuestas	%
Siempre	3	3.8
Casi Siempre	25	31.3
Muy pocas veces	32	40
Nunca	20	25
Total	80	100%

Figura 7

Pregunta 3



El 40% de los encuestados muy pocas veces se sienten apoyados y respaldados por sus superiores. Mientras que el 25% nunca; por otra parte un 3.8% si sienten un respaldo, lo cual demuestra que hay divisiones en las relaciones laborales y tal vez prelación por diferencias de grados.

4. ¿Cuenta con el material necesario para desarrollar correctamente sus funciones?

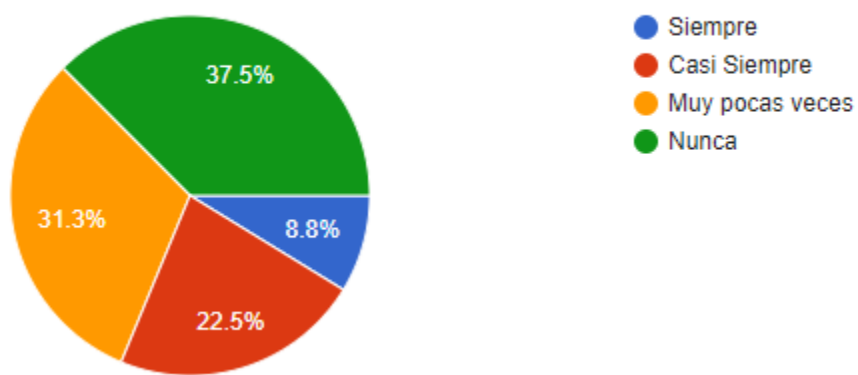
Tabla 6

Pregunta 4

Opciones	Respuestas	%
Siempre	7	8.8
Casi Siempre	18	22.5
Muy pocas veces	25	31.3
Nunca	30	37.5
Total	80	100%

Figura 8

Pregunta 4



El 37.5% de los encuestados nunca cuentan con los recursos para desarrollar sus funciones, al igual que el 31.3% obtiene dichos recursos muy pocas veces; lo cual también nos demuestra un alto grado de inconformismo por parte del personal y una falencia en la institución por parte de los superiores.

5. ¿La dotación que le suministra la institución es adecuada y es entregada oportunamente?

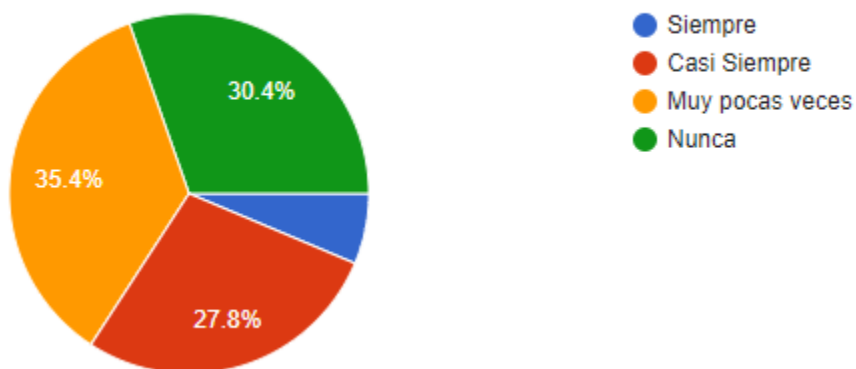
Tabla 7

Pregunta 5

Opciones	Respuestas	%
Siempre	5	6.3
Casi Siempre	22	27.8
Muy pocas veces	28	35.4
Nunca	24	30.4
Total	79	100%

Figura 9

Pregunta 5



A la mayoría de los encuestados con un 35.4% muy pocas veces se les entrega oportunamente la dotación para realizar las diferentes funciones, mientras que al 30.4% nunca se les entrega y al 6.3% si le es entregada la dotación adecuada, con lo que se puede evidenciar que no hay un orden, ni igualdad en la Estación de Policía.

6. ¿Los recursos asignados a la Estación de Policía de Puerto Carreño, son distribuidos eficientemente?

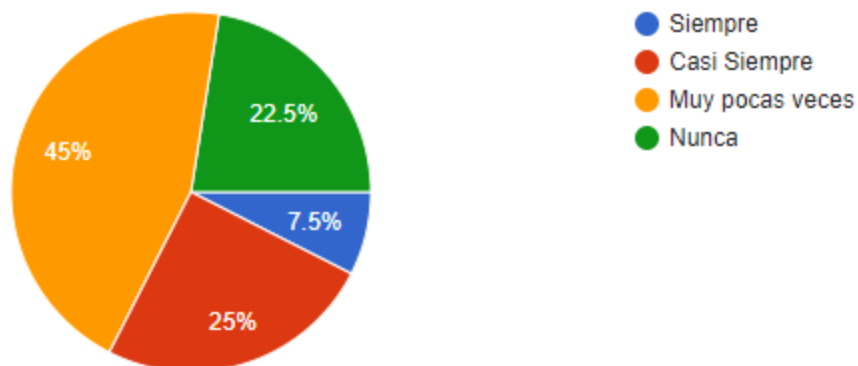
Tabla 8

Pregunta 6

Opciones	Respuestas	%
Siempre	6	7.5
Casi Siempre	20	25
Muy pocas veces	36	45
Nunca	18	22.5
Total	80	100%

Figura 10

Pregunta 6



El 45% de los policías encuestados, manifiesta que los recursos de la estación de policía son distribuidos eficientemente muy pocas veces y el 22.5% manifiesta que nunca, lo que demuestra que hay falencias en la estación de Policía a la hora de administrar los recursos.

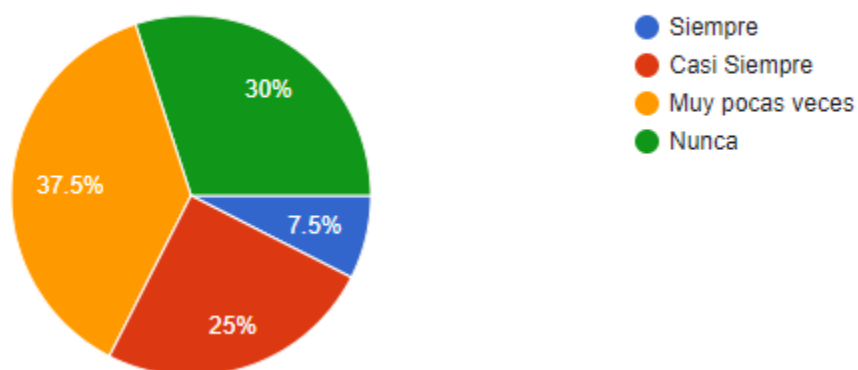
7. ¿Cree usted que existe una Buena coordinación en los servicios que se prestan en la Estación de Policía?

Tabla 9

Pregunta 7

Opciones	Respuestas	%
Siempre	6	7.5
Casi Siempre	20	25
Muy pocas veces	30	37.5
Nunca	24	30
Total	80	100%

Figura 11

Pregunta 7

Se evidencia descontento por parte del personal de la Estación de Policía nacional, en donde el 30% cree que Nunca existe buena coordinación en los servicios prestados de la estación, otro grupo considerable en un 37.5% considera que muy pocas veces, solo el 7.5% de los encuestados está conforme con la buena coordinación de los servicios prestados.

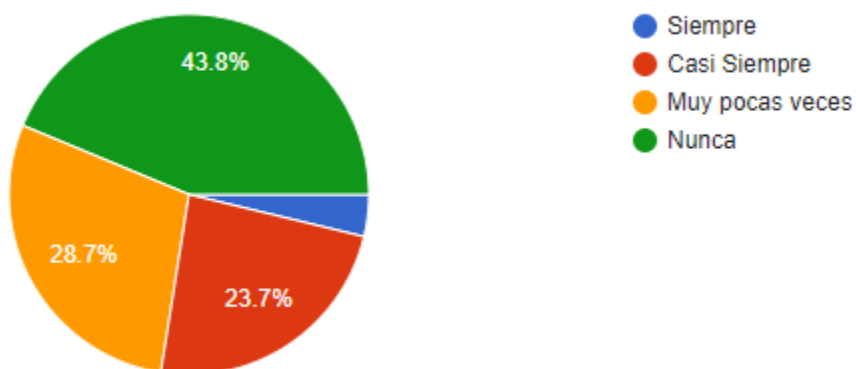
8. ¿Considera usted que los traslados internos se hacen de forma objetiva?

Tabla 10

Pregunta 8

Opciones	Respuestas	%
Siempre	3	3.8
Casi Siempre	19	23.7
Muy pocas veces	23	28.7
Nunca	35	43.8
Total	80	100%

Figura 12

Pregunta 8

Se puede analizar que los traslados internos no se están realizando de forma objetiva según las respuestas obtenidas por el personal de la estación de policía de puerto Carreño, el 43.8% de los uniformados considera que Nunca se hacen de forma objetiva; el 28,7% considera que Muy pocas veces. Solo el 3,8% del personal está conforme con los traslados realizados internamente en la estación de policía.

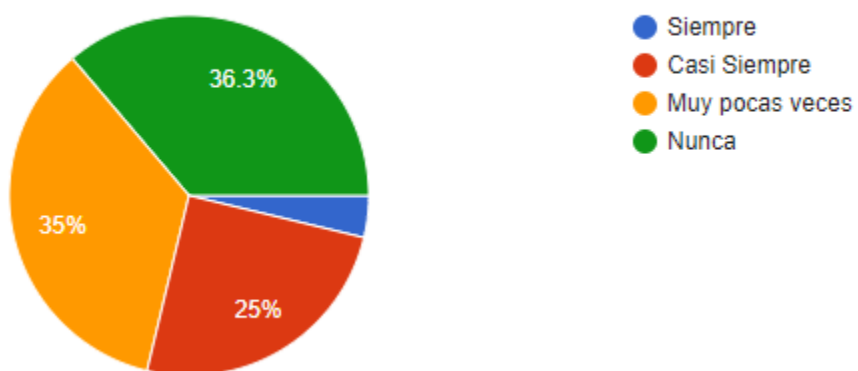
9. ¿Existe una buena comunicación entre los mandos superiores y subalternos en la estación de Policía de Puerto Carreño?

Tabla 11

Pregunta 9

Opciones	Respuestas	%
Siempre	3	3.8
Casi Siempre	20	25
Muy pocas veces	28	35
Nunca	29	36.3
Total	80	100%

Figura 13

Pregunta 9

El trabajo en equipo no se está reflejando en la estación de policía de puerto Carreño, en donde el 36.3% de los uniformados encuestados cree que no existe una buena comunicación entre los mandos superiores y subalternos, esto hace que no se logren los objetivos de la organización, siendo reflejado en el descontento de su personal.

Solo el 3.8% de los policías está conforme con la comunicación con los mandos superiores.

10. ¿Considera que su salario es proporcional a la jornada laboral?

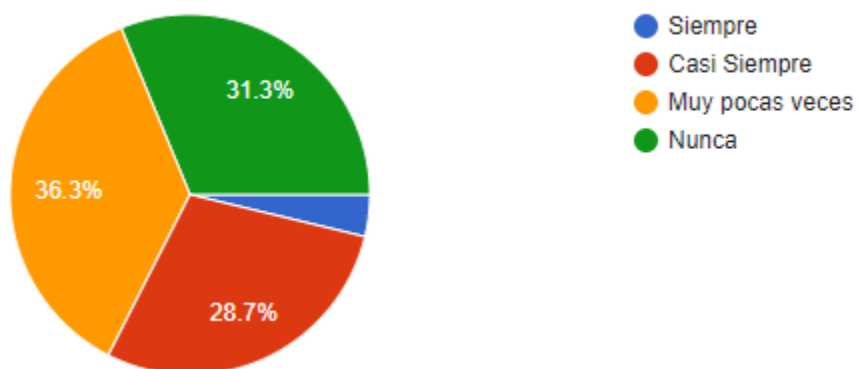
Tabla 12

Pregunta 10

Opciones	Respuestas	%
Siempre	3	3.8
Casi Siempre	23	28.7
Muy pocas veces	29	36.3
Nunca	25	31.3
Total	80	100%

Figura 14

Pregunta 10



El personal de la policía nacional labora largas jornadas de trabajo casi siempre 12 horas diarias. Aquí podemos observar el gran descontento por parte de los uniformados; el 36,3% manifiesta que muy pocas veces su salario es proporcional a las horas laboradas y el 31,3% también está inconforme con el salario en donde expresa que nunca. Solo una parte de los uniformados encuestados expresan conformidad 3.8%

11. ¿Se promueve el trabajo en equipo En la Estación de Policía?

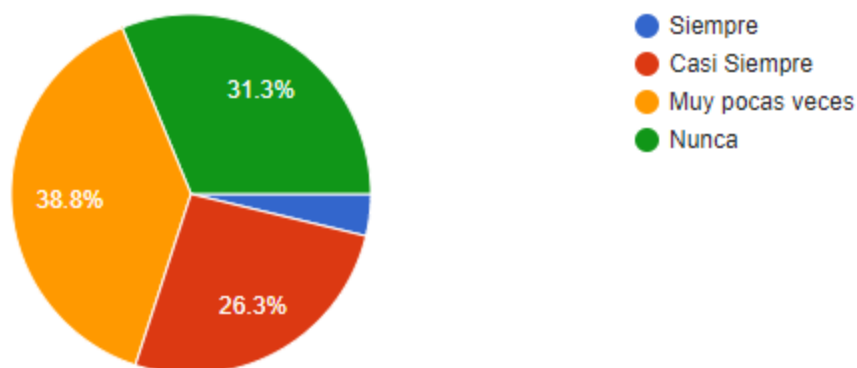
Tabla 13

Pregunta 11

Opciones	Respuestas	%
Siempre	3	3.8
Casi Siempre	21	26.3
Muy pocas veces	31	38.8
Nunca	25	31.3
Total	80	100%

Figura 15

Pregunta 11



Se puede evidenciar que el 38.8% del personal de la estación de policía de puerto Carreño considera que muy pocas veces se promueve el trabajo en equipo; el 31,3% de los uniformados considera que nunca se promueve el trabajo en equipo, siendo algo muy preocupante para la organización ya que no se reflejara un buen resultado, para la prestación de servicio hacia la comunidad; el 3.8% considera que siempre se promueve el trabajo en equipo en la estación de policía.

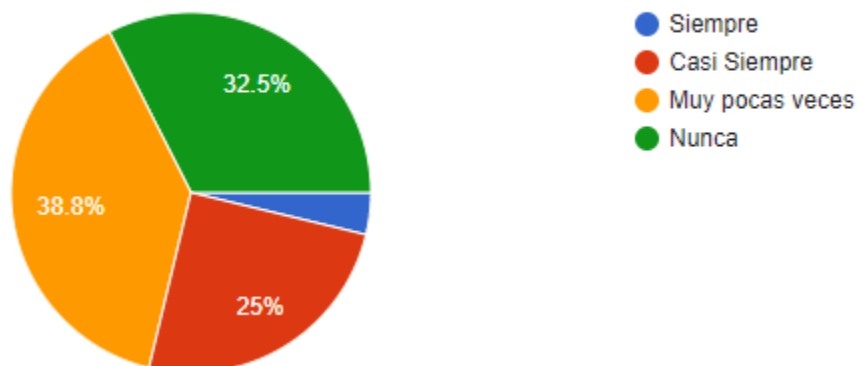
12. ¿Están bien distribuidas las actividades del personal en los servicios de vigilancia?

Tabla 14

Pregunta 12

Opciones	Respuestas	%
Siempre	3	3.8
Casi Siempre	20	25
Muy pocas veces	31	38.8
Nunca	26	32.5
Total	80	100%

Figura 16

Pregunta 12

Podemos observar alta inconformidad en la distribución de las actividades realizadas en el personal de la policía de vigilancia de la estación de policía de puerto Carreño en donde el 38.8% de los encuestados responde que muy pocas veces se hace una correcta distribución de labores; el 32.5% otro gran porcentaje también está inconforme, donde expone que nunca se realiza una buena distribución a las tareas realizadas en la estación de policía.

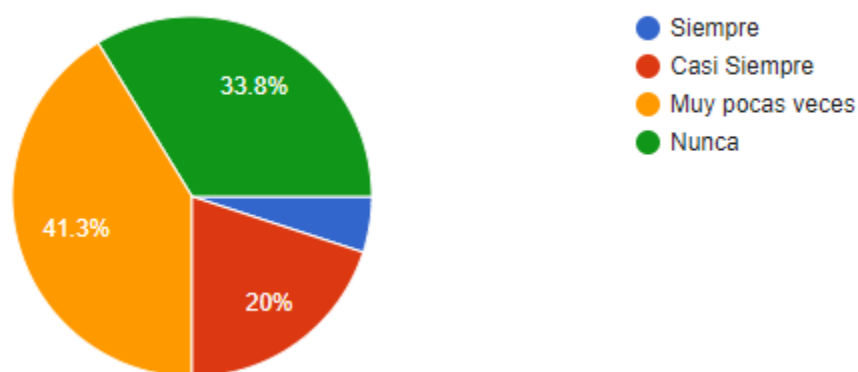
13. ¿La institución le brinda planes de moral y bienestar para ud y su núcleo familiar?

Tabla 15

Pregunta 13

Opciones	Respuestas	%
Siempre	4	5
Casi Siempre	16	20
Muy pocas veces	33	41.3
Nunca	27	33.8
Total	80	100%

Figura 17

Pregunta 13

En este resultado se puede observar que la institución no hace planes o estrategias para mejorar el bienestar y la moral de los uniformados, siendo que el 41,3% del resultado menciona que pocas veces, los superiores tienden a preocuparse por brindar mejores opciones de motivación laboral para que de esta manera se genere un mejor clima laboral y el 33,8% de las respuestas

menciona que nunca han recibido una opción de mejoramiento en el bienestar laboral y moral de las familias.

14. ¿La Institución le brinda capacitaciones y actualizaciones en función al cargo que desempeña?

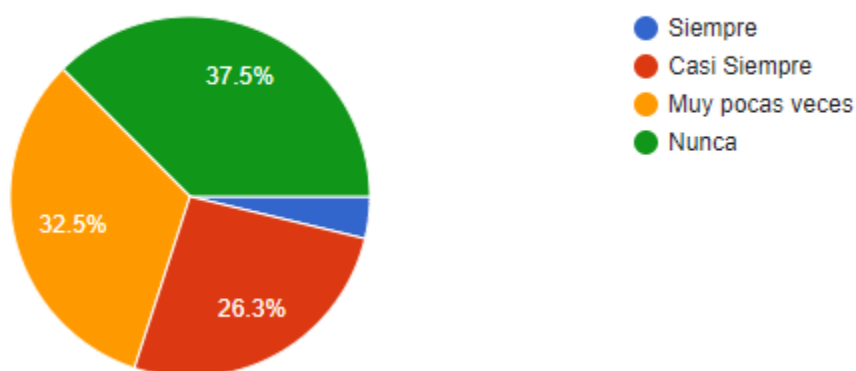
Tabla 16

Pregunta 14

Opciones	Respuestas	%
Siempre	3	3.8
Casi Siempre	21	26.3
Muy pocas veces	26	32.5
Nunca	30	37.5
Total	80	100%

Figura 18

Pregunta 14



Esta es una respuesta muy importante, siendo que los uniformados manifiestan con el 37,5% que nunca reciben ni capacitaciones ni actualizaciones y con un 32,5% manifiestan que muy pocas

veces, siendo que esto demuestra muy poca importancia de la institución para con los uniformados.

15. ¿Se siente pleno y realizado en su lugar de trabajo?

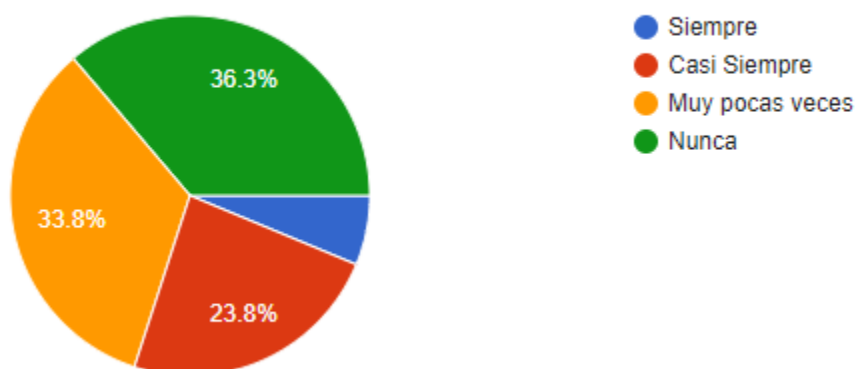
Tabla 17

Pregunta 15

Opciones	Respuestas	%
Siempre	5	6.3
Casi Siempre	19	23.8
Muy pocas veces	27	33.8
Nunca	29	36.3
Total	80	100%

Figura 18

Pregunta 14



En estos resultados se muestran que los uniformados no se encuentran plenos ni realizados en su lugar de trabajo ni con su cargo aplicado, con un 36.3% se demuestra que nunca, el uniformado se muestra estable y cómodo con su entorno laboral, esto podría ocasionar errores y desmotivaciones al realizar las actividades diarias y los resultados no serían buenos ni los pensados.

16. ¿Alguna vez ha considerado retirarse de la institución?

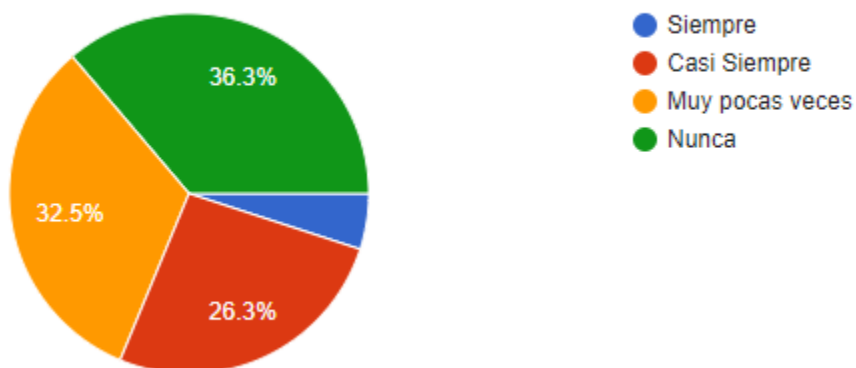
Tabla 18

Pregunta 16

Opciones	Respuestas	%
Siempre	4	5
Casi Siempre	21	26.3
Muy pocas veces	26	32.5
Nunca	29	36.3
Total	80	100%

Figura 19

Pregunta 15



Estos resultados están parejos, siendo que los uniformados se sienten inconformes, pero quieren seguir perteneciendo a la institución, un 26.3% han querido retirarse, pero no lo hacen por no quedarse sin un empleo “estable”.

Tabla 17. ¿Considera que la Estación de Policía de Puerto Carreño debe efectuar un cambio para mejorar el clima laboral?

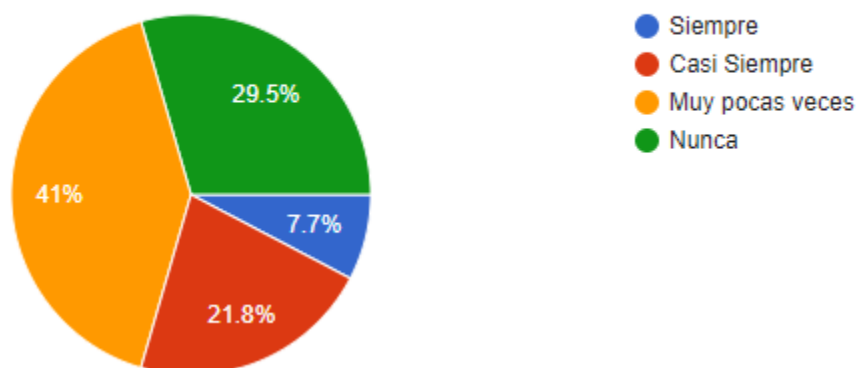
Tabla 19

Pregunta 17

Opciones	Respuestas	%
Siempre	6	7.7
Casi Siempre	17	21.8
Muy pocas veces	32	41
Nunca	23	29.5
Total	78	100%

Figura 20

Pregunta 16



Con un 41% de los resultados los uniformados mencionan y manifiestan que se debería crear un plan de mejoramiento que cambie positivamente el clima laboral de la estación de policía.

18. ¿Considera que la relación con sus superiores y compañeros de trabajo es cordial?

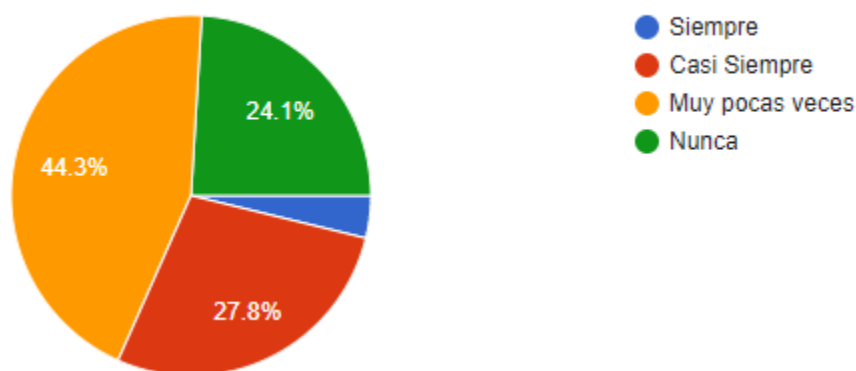
Tabla 20

Pregunta 18

Opciones	Respuestas	%
Siempre	3	3.8
Casi Siempre	22	27.8
Muy pocas veces	35	44.3
Nunca	19	24.1
Total	79	100%

Figura 21

Pregunta 17



Analizando esta última pregunta, podemos ver que es un alto porcentaje de desacuerdo entre el trato de los superiores y los compañeros de trabajo no es cordial. Con un 24,1% y un 44,3% en que nunca y muy pocas veces, el trato es cordial, podemos afirmar que el entorno laboral es un

lugar desagradable y que esto ocasiona rivalidades, discordias y bajos resultados, en una institución que debe ser optima en su rendimiento.

Resultados

Dentro de la estación de policía de puerto Carreño - Vichada no existe un proceso de bienestar social, y de acuerdo a las encuestas, los uniformados piden mejorar la calidad de vida de los servidores y la empresa, así mismo fomentar una cultura organizacional que promueve el sentido de pertenencia, motivación y calidez humana.

Finalmente, los trabajadores felices son más productivos, por ello es importante asegurarse de que los empleados estén “contentos”, de ahí la utilización del término empleados felices son más productivos y creativos; mejores líderes y negociadores; tienen más posibilidades de casarse y tener matrimonios felices (menos divorcios); más amigos y apoyo social; mayor resistencia ante el stress.

De acuerdo con los resultados, se obtienen los siguientes hallazgos:

- El bienestar social laboral responde a la satisfacción de las necesidades, tanto organizacionales como individuales dentro del contexto laboral, se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, que se establecen en las políticas de la organización. Entonces puede entenderse que en la Estación de Policía de Puerto Carreño – Vichada existe carencia de esas satisfacciones, los uniformados muestran descontento y desinterés en el trabajo.
- En la actualidad las organizaciones que apuntan su desarrollo y crecimiento al éxito deben enfocar la atención en satisfacer las necesidades de su principal activo que es el capital humano, pero lamentablemente no lo hacen, y ese capital humano son el punto clave al momento de cumplir con los objetivos y generar productividad y ganancias a la organización.
- Los altos mandos de la estación de Policía no han planificado, los seguimientos y evaluación a los proyectos o programas de Bienestar Social Laboral que busca crear, mantener y mejorar las

condiciones que favorezcan el desarrollo integral del trabajador, tanto en su entorno social, personal, profesional mejorando su calidad de vida y de sus familias.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos es importante mencionar que en la modernidad las organizaciones deben pensar no solo en cómo se deben comunicar, se debe diseñar una estructura, ser parte de la división del trabajo que implica conocer y separar las distintas actividades y labores parciales del sistema en su conjunto, con el fin, a posteriori, de agruparlas por partes, en unidades o departamentos, con un orden y un sentido que permita crear un esqueleto organizativo, que refleje el perfil o especialización de la organización empresarial. Visto desde la teoría de Gestalt, diríamos que estructurar es conformar un todo diferente con un resultado superior a la suma de sus partes, creando unas vías de conexión que permitan establecer las relaciones, entre todo el sistema, como si de un organismo vivo se tratara, transformando «el caos en orden y lo informe en significaciones». Pero además de ser un conjunto de partes bien combinadas y constitutivas de un todo, la noción de estructura también implica las leyes que rigen las relaciones entre las partes: relaciones de privacidad, de función, de retroacción y de interactividad. Así, sistémica, estructuralismo y gestualismo constituyen la confirmación de unos mismos principios que se encuentran fundidos, entre otros, en la ciencia de la comunicación. Por otro lado, (las organizaciones formalizan el comportamiento para reducir su variabilidad, esencialmente para predecirlo y controlarlo) (Monterrey, Guzmán & Chiavenato, 20018).

En toda organización existen una serie de grandes objetivos para mejorar la imagen pública de la misma. Se pueden enumerar los siguientes: definir y desarrollar esa específica imagen pública; conquistar una mayor calidad; renovar la cultura organizacional; cultivar la motivación, integración y participación de los recursos humanos; mejorar la productividad y ser un referente social del sector. Asimismo, se encuentran los propios de cada ejercicio anual, que siempre dependen del sector de actuación y de sus concretos públicos y grupos interesados (San pablo, Martin, 2011).

Por otro lado, y no menos importante la población encuestada manifiesta inconformidad con el ambiente laboral, y a decir verdad el clima organizacional es muy importante para la Estación de Policía, lo que le permite tener influencia en el comportamiento de los uniformados, lo que posibilita tener un excelente desempeño laboral en las diferentes áreas de la Estación de Policía.

Se deben tener en cuenta diferentes factores como: motivación, capacitación, comunicación y liderazgo; Los superiores deben tener presente que los trabajadores son el principal componente para alcanzar los objetivos de la organización. El clima organizacional es el ambiente que existe entre los miembros de la empresa, un buen clima laboral permitirá que los trabajadores cumplan con los objetivos, debido a que los trabajadores motivados son más eficientes y trabajan mejor.

Al medir el clima laboral las empresas son capaces de conocer las percepciones que tienen los empleados sobre las condiciones tanto físicas como emocionales en las que desarrollan sus labores. De esta manera, se identifican áreas de mejora que permiten crear un ambiente laboral positivo e integral en la Estación de Policía de puerto Carreño – Vichada.

Teniendo en cuenta los resultados se recomienda tener en cuenta:

- ✓ Conocer las opiniones y necesidades de los uniformados, para poder crear el plan de bienestar acorde a las mismas.
- ✓ Crear el plan de bienestar laboral, en base a las necesidades que manifiesten los uniformados.
- ✓ Revisión periódica del plan de bienestar laboral que se diseñe.
- ✓ Formación en sentido de pertenencia hacía la empresa, por parte de los uniformados.
- ✓ Mejorar y reestructurar los espacios físicos, para una mejor coordinación y desenvolvimiento de los comunicadores de cada área.

- ✓ Implementación del proceso de comunicación organizacional en la estación de Policía.
- ✓ Realizar capacitaciones y actividades de recreación para los uniformados.
- ✓ Generar un acercamiento entre la empresa y las familias de los uniformados.
- ✓ Crear un Manual del policía, en donde se regulen las actividades periódicas que cumplan a cabalidad las necesidades de los mismos.
- ✓ Crear espacios para que los uniformados tengan la oportunidad de dar sugerencias del programa de bienestar laboral.
- ✓ Capacitar al personal acerca de los beneficios que reciben del área de sanidad.
- ✓ Reforzar en las capacitaciones de mejoramiento continuo, el manual de funciones respectivo para cada funcionario.
- ✓ Crear espacios en donde el señor comandante o jefes de cada dependencia divulguen los logros Recuperados de acuerdo a las metas que se han trazado.
- ✓ Realizar ejercicios de concertación con respecto a la responsabilidad y al alcance que debe asumir cada dependencia en los procesos realizados.
- ✓ Crear espacios de socialización de alcance y cumplimiento de metas institucionales.
- ✓ Implementar estrategias y dinámicas donde se rescate la importancia del trabajo en equipo.
- ✓ Concientizar al personal que la información es de la organización y no de los funcionarios y/o las dependencias.

Finalmente es importante considerar la importancia de dar cumplimiento al procedimiento establecido en la Resolución No. 01748 del 22 de Marzo de 2006, en la cual se reglamenta el sistema de intervención para la medición y el mejoramiento del clima Institucional en lo referente al componente de seguimiento a los planes de trabajo, para subsanar de manera oportuna las debilidades detectadas, para poder brindar cada vez un mejor servicio y lograr un mejor trabajo mancomunado con todos los integrantes de la institución.

Recomendaciones

Se recomienda al personal de La Estación De Policía De Puerto Carreño – Vichada elaborar un plan de mejoramiento que permita mejorar los ítems que debilitan el clima organizacional dentro de la organización, en el cual se incluyan las siguientes estrategias:

La motivación del personal es un gran reflejo del buen actuar tanto del mando superior como de sus subalternos.

Tener en cuenta al personal que labora externamente de la Estación en las actividades de bienestar social sin distinción de grados, ayudara al trabajo en armonía y equipo.

Se recomienda distribuir las actividades del personal en los servicios de vigilancia en la Estación de policía, la reorganización de los sistemas de trabajo y la proporción de mejores condiciones, según investigación realizada se logra evidenciar el descontento de la unidad, la prolongación de la jornada laboral logra en el personal estrés y descontento en la institución, además de encontrar alteraciones musculo-esquelético, problemas de sueño, y otros efectos de menor importancia.

En la estación de policía de puerto Carreño se debe realizar un proceso de capacitación de todo el personal que promueva el trabajo en equipo, donde se crea una buena comunicación entre personal de mando y subalternos donde se deleguen funciones y se confié en las capacidades del personal para el logro de los objetivos.

Fortalecer las dimensiones comunicación e información, conflicto, liderazgo y autonomía; dado que la percepción de los uniformados adscritos a la estación de Policía objeto de esta investigación fue calificado como regular.

El desarrollar competencias en los uniformados para el mantenimiento de las dimensiones, identificación con el trabajo, trabajo en equipo y motivación, a través de programas de adiestramiento y capacitación, con el propósito de mantenerlas en el tiempo, en virtud de que las mismas constituyen una fortaleza del clima organizacional.

Crear sistemas de recompensas (Reconocimiento por méritos, premios, años de servicio, entre otros) que estimulen a los uniformados para el alcance de los objetivos organizacionales.

Replantear la programación de tareas, acorde y equitativamente por parte del mando.

Una de las estrategias a replantear es el suministro suficiente de herramientas para poder dar un cumplimiento óptimo de las funciones asignadas a cada uno de los funcionarios involucrados en el equipo de trabajo.

Se debe dar a conocer el Sistema de Estímulos en forma masiva (correos, afiches, plegables), que de manera sencilla muestre la estructura del Sistema como un elemento del Modelo de Gestión Humana, incluyendo además la manera en la que el personal pueda acceder a ellos

Conclusiones

Se evidencia la preocupación de los policías por los beneficios de salud que ofrece la Institución, ya que manifiestan no satisfacen sus necesidades y muchas veces los desconocen. De acuerdo a las encuestas aplicadas podemos concluir que el personal se siente orgulloso de pertenecer a la institución y la recomiendan a los jóvenes de la sociedad como un buen proyecto de vida.

El personal cuenta con un adecuado sitio de trabajo para el desarrollo de sus funciones diarias, buena iluminación y un buen entorno. - En La Estación de Policía de Puerto Carreño - Vichada los policiales manifiestan que la institución les ofrece estabilidad laboral; así mismo, que la gran mayoría son ubicados en las oficinas por sus habilidades y que para mantener este puesto es indispensable el desempeño profesional.

Se determina que el trabajo en equipo es un problema en La Estación de Policía de Puerto Carreño - Vichada, dadas las circunstancias y el medio en el cual se ejecutan las labores policiales, se crean estigmas propios de la seguridad, privacidad y del ejercicio mismo de sus funciones.

En las relaciones interpersonales no existe indiferencia entre los compañeros, ya que estos escuchan sus puntos de vista y los apoyan; de igual forma, tienen en cuenta las observaciones y sugerencias que estos dan. Existe buena comunicación entre el jefe y los subalternos, lo que ocasiona que el personal aporte opiniones y así mismo el jefe apoye sus decisiones.

Reforzar este tema porque se presenta una brecha de gestión que puede mejorarse. Entre algunos aspectos a mejorar: Mayor compromiso en algunos empleados, Buscar siempre la excelencia, que haya más trabajo en equipo.

Con respecto a las categorías de análisis y los objetivos específicos, se evidencia que es necesario mejorar las condiciones de clima laboral, para que el compromiso y el interés del personal de la Estación de policía de puerto Carreño mejoren la calidad de vida laboral de los integrantes de la institución.

Actualmente los trabajadores perciben que no se les están comunicando los logros de la institución, lo que genera que los policiales no confíen en las labores que realizan, ya que no sabe si las funciones están bien desarrolladas; de igual forma algunas tareas asignadas tienen poca relación con las metas.

Se determina que el trabajo en equipo es un problema en el Comando de Policía, dadas las circunstancias y el medio en el cual se ejecutan las labores policiales, se crean estigmas propios de la seguridad, privacidad y del ejercicio mismo de sus funciones.

Referencias Bibliograficas

Antonio Alva Santos Dr. (s.f). Validez y confiabilidad de los instrumentos-
aalva1959@yahoo.es. Pdf

Chávez, R. (19 de Agosto de 2016). <https://www.uv.mx>. Obtenido de <https://www.uv.mx>:
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>

Google Maps. (2020). *Puerto Carreño - Google Maps*.
<https://www.google.com/maps/place/Puerto+Carreño,+Vichada/@6.1847657,-67.5059717,14z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x8e761931e919eb9d:0x87a8721ec56b3838!8m2!3d6.1899117!4d-67.4825696>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.).
Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). [https://elibro-
net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345)

Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y
formas. <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

Gerencie.com (2019). Reglamento interno de trabajo. [https://www.gerencie.com/reglamento-
interno-de-trabajo.html](https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html)

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial
UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Mosquera, L Especialización en Gestión Humana en las organizaciones del talento humano 2013.
Universidad Piloto de Colombia.

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo
enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.66-
68). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Ministerio de Trabajo. ¿Qué es la seguridad social?

(2020). <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2017). <https://www.minambiente.gov.co/>.

(MINAMBIENTE) Obtenido de <https://www.minambiente.gov.co/>:

https://www.minambiente.gov.co/images/Atencion_y_participacion_al_ciudadano/ley_de_transparencia/P_LAN_DE_BIENESTAR_2017.pdf

Nacional, P. (n.d.). *Plan estrategico PONAL 2019*. Retrieved September 22, 2020, from https://policia.gov.co/sites/default/files/1de-cp-0001_direccionamiento_estrategico_.pdf

Policía Nacional de Colombia (2020). Organigrama – Localización.

<https://www.policia.gov.co/vichada/localizacion>

Velarde, J. (n.d.). *Desmoralización en la Policía Nacional de Colombia: Un problema que afecta la convivencia y seguridad ciudadana* » *Al Poniente*. Retrieved September 15, 2020, from <https://alponiente.com/desmoralizacion-en-la-policia-nacional-de-colombia-un-problema-que-afecta-la-convivencia-y-seguridad-ciudadana/>

Vichada, D. P. (n.d.). *Organigrama del Departamento de Policía Vichada - Policía Nacional*.

Resolucion Estructura Organica. Retrieved November 1, 2020, from

<https://www.policia.gov.co/vichada/organigrama>

Anexos

Formato de Encuesta

Este formato es un anexo al proyecto de grado

Link de la encuesta

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScYHUME5rvokwGc5Br0r46F0Ktz0XaR2qhJnXneiJnBtHFi1A/closedform>

EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ESTACIÓN DE POLICÍA DE PUERTO CARREÑO - VICHADA, 2º SEMESTRE 2020

Descripción del formulario

1. ¿Cree ud que son reconocidos y valorados sus esfuerzos hacia la Institución por parte de sus superiores?

Siempre

Casi Siempre

Muy pocas veces

Nunca

2. ¿Cuenta en la Institución con mandos líderes que le orientan y guían en el desarrollo de sus funciones?

Siempre

Casi Siempre

Muy pocas veces

Nunca

...

3. ¿Se siente apoyado y respaldado por parte de sus superiores?

- Siempre
- Casi Siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

4. ¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar correctamente sus funciones?

- Siempre
- Casi Siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

5. ¿La dotación que le suministra la institución es adecuada y es entregada oportunamente?

- Siempre
- Casi Siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

6. ¿Los recursos asignados a la Estación de Policía de Puerto Carreño, son distribuidos eficientemente?

- Siempre
- Casi Siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

7. ¿Cree ud que existe una Buena coordinación en los servicios que se prestan en la Estación de Policía?

- Siempre
- Casi Siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

8. ¿Considera ud que los traslados internos se hacen de forma objetiva?

- Siempre
- Casi Siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

9. ¿Existe una buena comunicación entre los mandos superiores y subalternos en la estación de Policía de Puerto Carreño?

- Siempre
 - Casi Siempre
 - Muy pocas veces
 - Nunca
-

10. ¿Considera que su salario es proporcional a la jornada laboral?

- Siempre
 - Casi Siempre
 - Muy pocas veces
 - Nunca
-

11. ¿Se promueve el trabajo en equipo En la Estación de Policía?

- Siempre
- Casi Siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

12. ¿Están bien distribuidas las actividades del personal en los servicios de vigilancia ?

- Siempre
- Casi Siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

13. ¿La institución le brinda planes de de moral y bienestar para ud y su núcleo familiar ?

- Siempre
- Casi Siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

14. ¿La Institución le brinda capacitaciones y actualizaciones en función al cargo que desempeña?

- Siempre
- Casi Siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

15. ¿Se siente pleno y realizado en su lugar de trabajo?

- Siempre
- Casi Siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

16. ¿Alguna vez ha considerado retirarse de la institución? *

- Siempre
- Casi Siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

17. ¿Considera que la Estación de Policía de Puerto Carreño debe efectuar un cambio para mejorar el clima laboral?

- Siempre
- Casi Siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

18. ¿Considera que la relación con sus superiores y compañeros de trabajo es cordial?

- Siempre
- Casi Siempre
- Muy pocas veces
- Nunca