

**Caracterización a través de un diagnóstico sobre las deficiencias en el clima laboral de la
Policía Metropolitana de Bogotá**

María del Carmen Bohórquez Romero

Javier Piñeros Garzón

Fabián Andrés Sánchez Hernández

Yolima Cusba Morales

Edison Eduardo Lizarazo Camacho

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2022

**Caracterización a través de un diagnóstico sobre las deficiencias en el clima organizacional
de la Policía Metropolitana de Bogotá**

María del Carmen Bohórquez Romero

Javier Piñeros Garzón

Fabián Andrés Sánchez Hernández

Yolima Cusba Morales

Edison Eduardo Lizarazo Camacho

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Director:

Ana Milena Hernández Díaz

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2022

Página de Aceptación

Ana Milena Hernández Díaz

Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

Este trabajo lo dedicamos a Dios por darnos la vida y permitirnos llegar a este momento el cual es muy importante en nuestro desarrollo tanto personal como profesional, a las personas que hacen parte de nuestras vidas y siempre están con nosotros, demostrándonos siempre el apoyo incondicional, a nuestras familias que son parte importante de este proceso y a este gran equipo que conformamos para mostrar resultados y lograr cumplir los objetivos planteados.

Agradecimientos

Nuestro profundo agradecimiento a todos los Tutores y personal ECACEN que hacen parte de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, por contribuir en nuestro desarrollo profesional y personal y porque cada día se esmeran porque cada uno de los estudiantes se conviertan en ciudadanos de bien y en personas con un alto grado de profesionalismo, que contribuyan y coadyuven al desarrollo económico y al progreso del país.

De igual manera nuestro agradecimiento a los diferentes tutores que nos permitieron tener comunicación por diferentes vías remotas, a toda la Facultad de ECACEN, a nuestros Tutores en especial a la Dr. Ana Milena Hernández quien con su experiencia y profesionalismo hizo posible nuestro crecimiento día a día como profesional.

Resumen

Se realizó un Análisis estratégico del clima organizacional de la entidad “Policía Metropolitana de Bogotá” para evaluar el estado actual de la organización y establecer soluciones concretas.

Aplicamos una encuesta a 52 funcionarios que laboran en la Policía Metropolitana de Bogotá en el grado de Patrullero, analizamos los resultados cualitativos, generamos recomendaciones y conclusiones, con el fin de conocer la percepción de clima laboral de los encuestados y de esta manera lograr una caracterización a través de un diagnóstico sobre las deficiencias en el clima organizacional de la Policía Metropolitana de Bogotá, y de esta manera proponer acciones de mejora a través de líneas de acción estratégicas, a partir de la perspectiva de varios autores que perciben la comunicación como un elemento indispensable en cada una de las entidades para alcanzar los objetivos definidos.

Palabras claves: comunicación, mejora, organización, falencias, recurso humano.

Abstract

A strategic analysis of the organizational climate of the entity "Policía Metropolitana de Bogotá" was carried out to evaluate the current state of the organization and establish concrete solutions.

We apply a survey to 52 officials who work in the Metropolitan Police of Bogotá in the Patrol degree, we analyze the qualitative results, generate recommendations and conclusions, in order to know the perception of the work environment of the respondents and in this way achieve a characterization through a diagnosis of the deficiencies in the organizational climate of the Metropolitan Police of Bogotá, and in this way propose improvement actions through strategic lines of action, from the perspective of several authors who perceive communication as an element essential in each of the entities to achieve the defined objectives.

Keywords: communication, improvement, organization, shortcomings, human resource.

Contenido

	pág.
Lista de figuras	9
Lista de tablas	10
Lista de Anexos	11
Introducción	12
Planteamiento del Problema	13
Justificación	15
Objetivos	16
Objetivo general	16
Objetivos específicos	16
Antecedentes	17
Marco teórico	20
Marco legal	26
Metodología de la investigación	29
Resultados	32
Conclusiones	40
Recomendaciones	43
Referencias Bibliográficas	45
Anexos	48

Lista de figuras

	pág.
<i>Figura 1. Gráfica respuestas de la pregunta 1.....</i>	<i>32</i>
<i>Figura 2. Gráfica respuestas de la pregunta 2.....</i>	<i>33</i>
<i>Figura 3. Gráfica respuestas de la pregunta 3.....</i>	<i>34</i>
<i>Figura 4. Gráfica respuestas de la pregunta 4.....</i>	<i>35</i>
<i>Figura 5. Gráfica respuestas de la pregunta 5.....</i>	<i>36</i>
<i>Figura 6. Gráfica respuestas de la pregunta 6.....</i>	<i>37</i>
<i>Figura 7. Gráfica respuestas de la pregunta 7.....</i>	<i>38</i>

Lista de tablas

	pág
<i>Tabla 1. Acciones estratégicas</i>	43
<i>Tabla 2. Tabulación encuesta</i>	51

Lista de Anexos

	pág
<i>Anexo 1. Formato de encuesta</i>	48
<i>Anexo 2. Tabulación</i>	51

Introducción

Las organizaciones se ven obligadas a crear e implementar instrumentos que permitan una mejor comunicación no solamente con su personal de trabajo, sino también con los clientes externos, con el fin de lograr lo planeado y afrontar los desafíos actuales. La estrategia comunicacional debe iniciar con la identificación de hechos y realidades específicas, y luego lograr comunicar de una manera entendible los objetivos empresariales.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo pretende lograr una caracterización a través de un diagnóstico sobre las deficiencias en el clima laboral de la Policía Metropolitana de Bogotá, con el fin de proponer acciones de mejora a través de líneas de acción estratégicas, a partir de la perspectiva de varios autores que perciben la comunicación como un elemento indispensable en cada una de las entidades para alcanzar los objetivos definidos y lograr establecer cómo se siente el personal que labora allí, sus apreciaciones frente a como son tratados por los superiores, las condiciones laborales, incentivos discriminación y comunicación.

Se decidió escoger esta organización, toda vez que se pretende indagar a través de un diagnóstico lo que sucede y lo que perciben los funcionarios de esta Metropolitana de Policía, permitiéndonos desarrollar una investigación concreta y alineada a los objetivos trazados.

Se encontrarán en los siguientes apartados, todos los elementos esenciales e importantes que nos permitirá dar a conocer al lector una radiografía completa de la investigación realizada en la Policía Metropolitana de Bogotá, donde se desea vislumbrar no solamente las falencias o deficiencias en el clima laboral, sino también la alternativa para la toma de decisiones que permitan mejorar en este aspecto que es muy complejo, pero a la vez muy importante y fundamental para toda organización.

Planteamiento del Problema

Descripción del Problema

Actualmente las organizaciones se enfocan o le dan mucha importancia al recurso humano o también conocido como talento humano, ya que sin lugar a dudas representa un activo clave dentro de la entidad, toda vez que si se encuentran motivados, laboran en un entorno adecuado y existe un clima laboral acorde a las actividades a desarrollar se logra dar cumplimiento a la ruta estratégica trazada por la institución y con ello creando escenarios prospectivos muy positivos en pro de la satisfacción de los grupos sociales objetivos o clientes.

Teniendo en cuenta lo anterior, se ha podido evidenciar que al interior de la Policía Nacional de Colombia ha salido a flote una problemática frente al Clima Organizacional, toda vez que el desarrollo de las actividades diarias y el compromiso ha presentado efectos negativos en la organización, lo que nos lleva a inferir que esto se estaría presentando en razón a que el Endomarketing no se trabaja de la manera más adecuada o no se encuentra implementada de forma que permita abarcar a una gran parte de los funcionarios y genere un impacto positivo, lo cual se podría ver representado en que los empleados no se sientan motivados para desarrollar sus funciones o que el clima laboral no sea el más propicio dentro de la institución y que a su vez no se sientan parte de la misma porque no los tienen en cuenta para la toma de decisiones.

De igual forma dentro del clima organizacional las personas encargadas de hacer difusión y hacer actividades encaminadas a la mejora del mismo, no cuentan con una capacitación idónea en el tema o en muchas ocasiones solo dar el cumplimiento y miento, es decir el cumplimiento frente al desarrollo de actividades que mejoren el clima laboral, pero en realidad no miden si están generando un impacto en los hombre y mujeres policías.

Aunado a lo anterior, todo esto se ve reflejado en la parte externa en donde los grupos sociales objetivo no reciben el mejor servicio por parte de los uniformados, y el marketing también en cierta medida se ve afectado. Esto genera gran preocupación, ya que la satisfacción de los clientes es uno de los objetivos más relevantes en la organización y si no se trabaja en ello de manera adecuada y asertiva, se podrían presentar deficiencias tanto en la imagen institucional, como en su credibilidad y confianza.

Formulación del problema

¿Cuáles son los motivos que están generando un clima laboral deficiente en la Policía Metropolitana de Bogotá?

Justificación

La futura investigación se llevará a cabo toda vez que se ha evidenciado que en la Policía Metropolitana de Bogotá se está presentando un declive en el rendimiento de cada uno de sus integrantes y el clima laboral no es el más adecuado, teniendo en cuenta que la comunicación entre las personas que laboran allí no permite el logro de los objetivos. Lo cual está creando fracturas en la prestación del servicio y por ende impactando negativamente en la satisfacción de los clientes.

Por lo anterior, se crea la necesidad de investigar cuáles son los motivos que están generando un clima laboral deficiente en la Policía Metropolitana de Bogotá, lo que contribuirá a vislumbrar lo que conocemos como DOFA, con el fin de llevar a cabo una exploración, familiarización y toma de medidas de quienes están al mando del personal y con ello concebir una ruta estratégica eficaz, eficiente y efectiva que permita lograr el cumplimiento de toda la formulación estratégica de la Policía Metropolitana de Bogotá.

Con todo lo dicho anteriormente, se pretende favorecer no solo a la Policía Metropolitana de Bogotá, sino también a cada una de las personas que reciben de una u otra manera, directa o indirectamente los servicios de que se prestan a diario y a su vez se irá mejorando el clima laboral a través de una comunicación asertiva y con un alto grado de compromiso de los integrantes de esta Metropolitana.

Objetivos

Objetivo general

Caracterizar las deficiencias en el clima organizacional de la Policía Metropolitana de Bogotá que permitan concebir mejoras a través de líneas de acción estratégicas.

Objetivos específicos

Identificar y establecer las falencias que se presentan dentro de la institución en cuanto al clima organizacional.

Construir por medio de elementos de recolección tales como encuestas y entrevistas, información que sirva como insumo para establecer estrategias.

Analizar la información recolectada con el fin de establecer aspectos que permitan a su vez generar un estudio de soluciones factibles para las falencias.

Establecer un cuadro que contenga los lineamientos estratégicos a corto, mediano y largo plazo, pertinentes para mejorar el clima organizacional de la institución.

Antecedentes

Teniendo Para poder abordar este tema primero que todo partimos de lo que es el clima organizacional, ya que este se refiere a las percepciones del personal de una organización con respecto al ambiente global en que desempeña su trabajo, fundado por el personal y directivos de la organización de acuerdo a las condiciones propias de la misma, por medio de su interacción social, determinando su satisfacción, nivel de eficiencia y eficacia, pero también por las acciones de la empresa.

En el caso de la policía Metropolitana de Bogotá el clima organizacional influye mucho en la toma de decisiones, desempeño de sus trabajadores, las relaciones interpersonales, así como el de empleados y sus superiores, ya que esto se verá manifestado en el esfuerzo y la lealtad de cada uno de sus miembros con respecto a la institución y con la ciudadanía. (Muñoz & Narváz Benítez, 2019)

Las personas actúan de acuerdo a como perciben las cosas, es por ello que cada persona percibe las cosas de manera distinta y actúan de acuerdo como influya esa percepción, por esto las organizaciones con el paso del tiempo han hecho estudios en el comportamiento de sus empleados, buscando más eficiencia en el manejo de personal, a través de estudios que nos demuestran que el comportamiento organizacional nace porque el mundo se encuentra en constante cambios, la globalización está haciendo que instituciones como esta enfrenten un mundo más competitivo, donde exige personal capacitado y que logre adaptarse a estos cambios, de tal manera que el clima laboral no se vea afectado en ningún nivel, llámese individual, grupal o el organizacional; Por tal razón se han tenido en cuenta teorías que ayudan al estudio de comportamiento organizacional y las teoría clásica del principio del siglo se adapta mejor a este estudio (Monografias, 2019).

El clima organizacional de la policía metropolitana de Bogotá no es un tema fácil de abordar ya que se dice que es la organización encargada de asegurar la tranquilidad individual y la convivencia pacífica a través del control de los actos antisociales, pero para eso ellos también deben encargarse del manejo de las relaciones laborales de manera interna de tal manera que presten un servicio idóneo y coherente a la ciudadanía porque ellos no pueden ser unos en la institución y actuar de otra manera en la calle, la policía tiene un objetivo fundamental y un campo de juego concreto. “El objetivo fundamental de la actividad de la policía consiste en cumplir y hacer cumplir la ley. Para cumplir la ley la policía ve encaminada su actividad por la ley misma, que establece su composición, organización y funciones; que dota a los policías de formación y de recursos; que canalizan las relaciones entre los diferentes cuerpos policiales, que establece el procedimiento de interacción con los infractores administrativos o penales; y todo ello en el marco del Derecho constitucional, administrativo, penal y procesal en vigor y de acuerdo con las instrucciones del gobierno y el estricto control de los tribunales” (Policia, 2022).

Por otra parte, “el tiempo de trabajo, los desplazamientos, las vacaciones, los equipos, y seguridad en el trabajo, el hambre, el sueño, el miedo, el sueldo y los ascensos son aspectos que no sólo favorecen o dificultan la vida cotidiana de los policías, sino que suponen la base material de la satisfacción o insatisfacción de ellos y que por supuesto afecta el clima organizacional”. (Policia, 2022).

Según resultados que por razones de seguridad de la información no podemos dar a conocer en la presente investigación, teniendo en cuenta que nos permitieron acceder a ellos de manera presencial, pero firmamos acta de confidencialidad para evitar que se presenten inconvenientes con estos datos, podemos evidenciar que un indicador o factor que viene

presentando falencias, es el de turnos de descanso, el cual está sobre 70% según algunas encuestas que han realizado al interior de la institución.

Por lo anterior es de vital importancia no solo prestar especial atención a este indicador, sino también a los incentivos que reciben los funcionarios uniformados.

Marco teórico

El clima laboral es conocido como “el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente” (Policia, 2022), compartiendo con compañeros, jefes, subordinados, e incluso la relación que se tiene con proveedores y clientes, todos estos se denomina clima organizacional, que en su mayoría es el que logra desencadenar situaciones favorables o desfavorables para cualquier organización y en momentos reviste ser un indicador de distinción e influencia frente a la conducta de los que la integran.

“Una definición proporcionada por Stephen Robbins se refiere al Clima Organizacional como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño” (Monografias, 2019).

Forehand y Gilmer definen el clima organizacional como “El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman” (Monografias, 2019).

De igual forma, “se puede decir que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él, y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo” (Monografias, 2019).

Así las cosas, “de todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral” (Monografias, 2019).

Es importante resaltar que “este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores” (Monografias, 2019).

No obstante, “estas percepciones dependen, en buena medida, de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales” (Monografias, 2019).

Una forma eficaz de lograr una comprensión del concepto de Clima Organizacional es la interiorización de las siguientes características:

- “El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo estas pueden ser internas o externas” (Peralta, 2020).
- “Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente” (Peralta, 2020).
- “El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral” (Peralta, 2020).
- “El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual” (Peralta, 2020).
- “Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa” (Monografias, 2019).
- “El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico” (Peralta, 2020).

- “Las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores. Unos comprenden los factores de liderazgo y prácticas de dirección. Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones). Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros)” (Peralta, 2020).

Cabe resaltar que “un Clima Organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la Institución” (Peralta, 2020).

Algunas positivas pueden ser:

- Logro.
- Afiliación.
- Poder.
- Productividad.
- Baja rotación.
- Satisfacción.
- Adaptación e innovación.

De igual manera, nos encontramos con consecuencias negativas, tales como:

“inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación y baja productividad” (Peralta, 2020).

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto coincidimos con la definición de Clima Organizacional que más adelante enunciamos:

“El Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización” (Peralta, 2020).

Autores tales como Litwin y Stinger nos hablan de 9 dimensiones que nos permiten entender el clima de una determinada organización:

- Estructura: “representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre e informal” (Católica del Norte Fundación Universitaria, 2011).
- Responsabilidad (empowerment): “es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo” (Católica del Norte Fundación Universitaria, 2011).
- Recompensa: “corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo” (Católica del Norte Fundación Universitaria, 2011).
- Desafío: “corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.” (Católica del Norte Fundación Universitaria, 2011).

- Relaciones: “es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados” (Católica del Norte Fundación Universitaria, 2011).
- Cooperación: “es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores” (Católica del Norte Fundación Universitaria, 2011).
- Estándares: “es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento” (Católica del Norte Fundación Universitaria, 2011).
- Conflictos: “es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan” (Católica del Norte Fundación Universitaria, 2011).
- Identidad: “es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización” (Católica del Norte Fundación Universitaria, 2011).

“El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura

organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen”. (Católica del Norte Fundación Universitaria, 2011).

Es importante resaltar que hay otros autores que proponen medir el Clima Organizacional a través de dimensiones tales como:

- Actitudes hacia la compañía y la gerencia de la empresa.
- Actitudes hacia las oportunidades de ascenso.
- Actitudes hacia el contenido del puesto.
- Actitudes hacia la supervisión.
- Actitudes hacia las recompensas financieras.
- Actitudes hacia las condiciones de trabajo.
- Actitudes hacia los compañeros de trabajo.

Marco legal

El Artículo 218 de la carta magna dispone que “La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz. La ley determinará su régimen de carrera, prestacional y disciplinario”.

El Decreto-Ley 1791 del 14 de septiembre de 2000: “Por el cual se modifican las normas de carrera del personal de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales y agentes de la Policía Nacional”. Artículo 93: “Estímulos e Incentivos. El Director General de la Policía Nacional establecerá los estímulos e incentivos que deban otorgarse al personal uniformado”.

El Decreto 1792 del 14 de septiembre de 2000: “Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la Carrera Administrativa Especial”: Artículo 56: “Estímulos, distinciones, bienestar y capacitación. En el Ministerio de Defensa Nacional se aplicarán las disposiciones generales relacionadas con los estímulos e incentivos, la capacitación y el bienestar de sus servidores públicos, sin perjuicio de la normatividad interna, programas y estrategias especiales que se adopten tendientes al reconocimiento del mérito y el desarrollo del potencial de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social”

El Decreto-Ley 1800 del 14 de septiembre de 2000: “Por el cual se dictan normas para la evaluación del desempeño del personal uniformado de la Policía Nacional”: Artículo 42, numerales 5 y 6. “El personal que sea evaluado en su desempeño personal y profesional en el

rango superior o excepcional, amerita ser tenido en cuenta para participar en los planes de estímulos que determine la Dirección General de la Policía Nacional”.

El Decreto 1227 del 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998”: Artículo 69: dispone el compromiso en la “organización de los programas de estímulos y su implementación a través de programas de Bienestar Social”.

Artículo 70: “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales (deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, promoción de programas de vivienda facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados).

Artículo 76. “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

El Decreto 4661 de 2005 (Anexo 4), modificó el párrafo primero del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 “Los programas de educación no formal y de educación básica primaria, secundaria y media o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.

El Decreto Ley 091 de 2007. “Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal”, en su artículo 71. Dispone los objetivos de los programas de bienestar, estímulos y capacitación”.

El Decreto 4222 del 23 de noviembre de 2006 “Por el cual se modifica parcialmente la estructura del Ministerio de Defensa Nacional” en su artículo 2° numeral 8, faculta al Director General de la Policía Nacional de Colombia, para “Expedir dentro del marco legal de su competencia, las resoluciones, manuales, reglamentos y demás actos administrativos necesarios para administrar la Policía Nacional en todo el territorio nacional, pudiendo delegar de conformidad con las normas legales vigentes”.

Metodología de la investigación

Metodología Preliminar

Con esta investigación se procura llevar a cabo un diagnóstico que permita identificar las falencias en la comunicación interna y externa de la Policía Metropolitana de Bogotá, toda vez que surge la necesidad de vislumbrar la manera en que este elemento contrasta en eficiencia, eficacia y efectividad de cada una de las actividades que se realizan en la unidad, de igual forma indicar la relevancia de trabajar en una comunicación tanto interna como externa apropiada.

Esto por medio de la caracterización de los desaciertos, ejecución de un plan de comunicación interna y externa y preparación de instrumentos y mecanismos para el robustecimiento de la comunicación al interior de la organización; por lo cual asiste la necesidad de usar una metodología de investigación de tipo cuantitativa; manejando como técnica de recolección de información la entrevista, encuesta y observación y empleándola de forma aleatoria a 52 uniformados del nivel de Patrullero de la Policía Metropolitana de Bogotá, finiquitando con un análisis estadístico y conclusiones que se podrán evidenciar en un diagnóstico, con el fin de dar a conocer las problemáticas y también el plan estratégico y plan de trabajo a efectuar para aminorar estos desatinos.

Tipo de investigación general

La metodología de investigación que se llevará a cabo para el proyecto es la **metodología cualitativa** que es “una metodología de investigación que consiste en recopilar, analizar e integrar, la cual “se utiliza cuando se requiere una mejor comprensión del problema de investigación, y que no se podría dar cada uno de estos métodos por separado”.

Tal como se puede evidenciar con lo anteriormente expuesto, hacer la investigación teniendo en cuenta lo cualitativo, nos permitirá utilizar de una manera más útil la información al

momento de realizar los análisis y con ello poder determinar las causas que están generando el inapropiado clima laboral en la Policía Metropolitana de Bogotá.

Tipo de investigación específica

Esta es una investigación transversal, toda vez que lo que se busca es identificar cuáles son los motivos que están generando un clima laboral deficiente en la Policía Metropolitana de Bogotá, comenzando con encuestas por muestreo de los funcionarios que trabajan en esta unidad y analizando los datos de variables recopilados.

Métodos:

Encuestas:

Instrumento que permite recolectar información, con preguntas dirigidas a ahondar en el tema objeto de la investigación con ayuda de las respuestas dadas por el personal que conforma la Policía Metropolitana de Bogotá.

Observación:

Mediante la observación se pretende establecer una idea de la situación que se está viviendo por parte de este personal, teniendo en cuenta, sus actitudes y su forma tanto de tratar a sus compañeros, como también la forma en que se dirigen al público social objetivo.

La metodología se realizará a través de 6 etapas:

- **Buscar información:** se llevará a cabo una búsqueda a través de medios electrónicos de la literatura, artículos, investigaciones y publicaciones referentes al objeto de la investigación.
- **Lectura de la información:** hacer una lectura de la información recolectada permitirá tener una idea de lo encontrado y poder entender un poco más frente a la problemática.
- **Clasificación:** organizar la información y consignarla en una herramienta de análisis.

- Empleo de métodos: puesta en marcha de los métodos enunciados anteriormente, tabulación de la información.
- Análisis: se ejecutará de manera ordenada y eficaz, que permita evidenciar tanto los aciertos como los desaciertos y así llegar a conclusiones.
- Conclusiones: en esta etapa se podrá evidenciar el diagnóstico, con el cual se darán a conocer las problemáticas y también el plan estratégico y plan de trabajo a efectuar para aminorar estos desastros.

Población y muestra

Población: uniformados en los niveles de patrulleros de la Policía Metropolitana de Bogotá.

Muestra: se realizará de forma aleatoria a 52 uniformados en el nivel de patrullero, que laboran en la Policía Metropolitana de Bogotá.

En el **anexo 1** se encuentra el **formulario de encuesta** que se creó en la plataforma de Google dispuesto para este tipo de situaciones.

Resultados

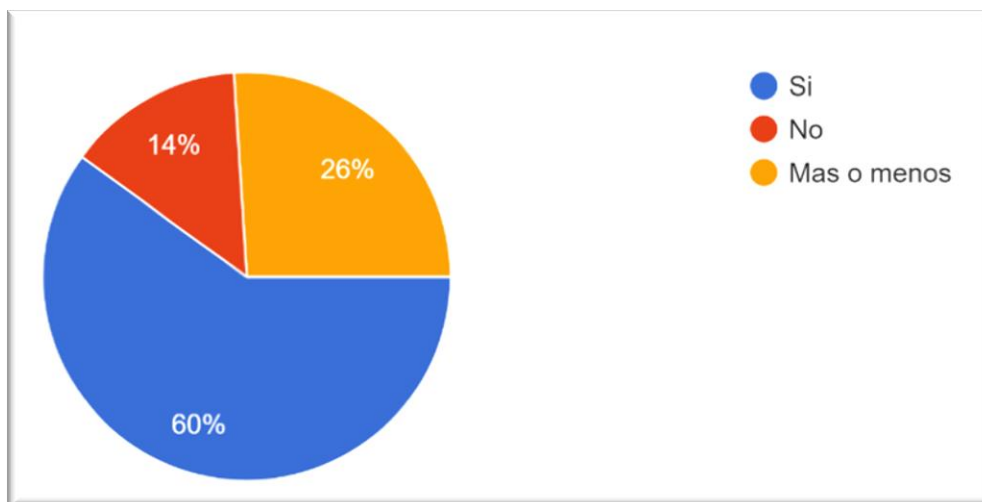
Análisis de la encuesta.

La Encuesta se realizó por medio de un formulario virtual la cual se compartió a través de un link, contando con la participación de 52 integrantes de la Policía Metropolitana de Bogotá, en donde se incluyeron preguntas asociadas a las necesidades de la institución.

Pregunta 1.

¿Considera usted como miembro activo de la Policía Metropolitana de Bogotá, que actualmente el manejo que se está dando dentro del departamento de talento humano conlleva al mejoramiento y calidad de vida dentro de la organización?

Figura 1. Gráfica respuestas de la pregunta 1



Fuente: Elaboración automática del formulario que se creó en Google Formularios

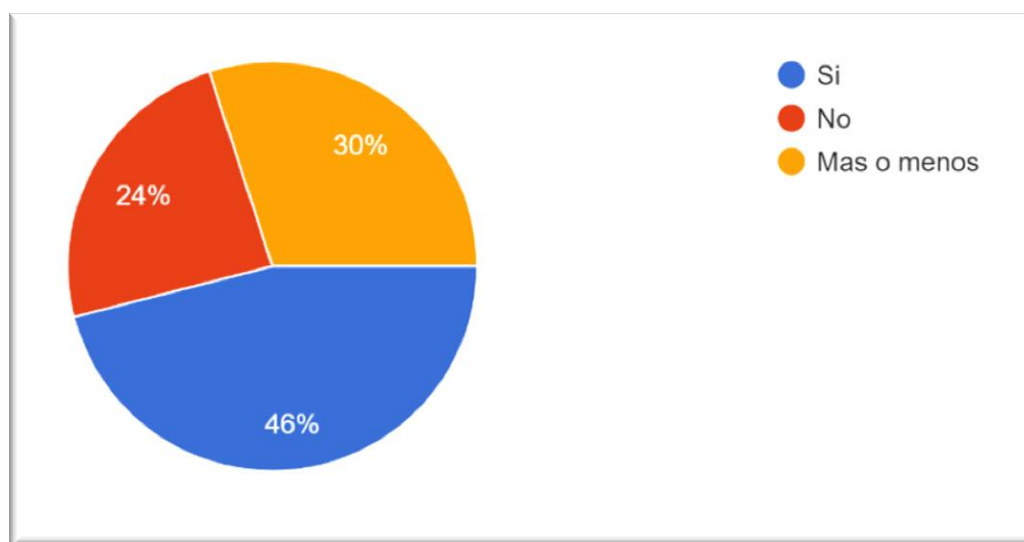
El 60% de los encuestados miembros activos de la Policía Metropolitana coinciden en que se puede llevar un mejor manejo en el departamento de talento humano, a su vez un 26% manifiesta que este manejo se lleva de forma más o menos adecuada dando a entender que no

están muy seguros de que pueda tener algún cambio o resultado positivo y un 14% dice que no hay un cambio positivo en el departamento.

Pregunta 2.

¿Está de acuerdo con los lineamientos que siguen sus superiores con relación a su forma de tratar y expresarse con los subalternos teniendo en cuenta las políticas y los valores institucionales?

Figura 2. Gráfica respuestas de la pregunta 2



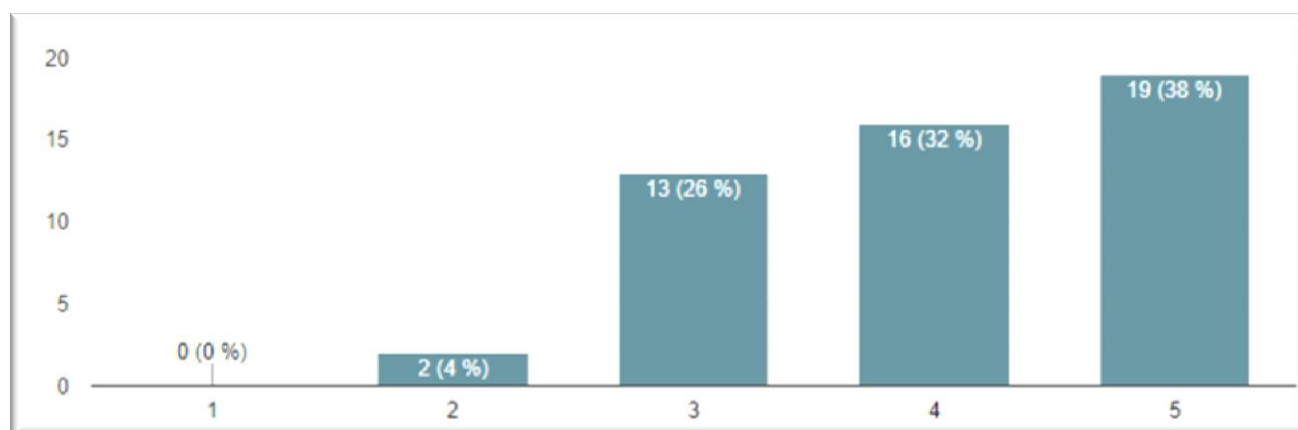
Fuente: Elaboración automática del formulario que se creó en Google Formularios

El 46% de los encuestado está de acuerdo con los lineamientos que siguen sus superiores con relación a su forma de tratar y expresarse con los subalternos, a su vez un 30% está pone en duda estos lineamientos que siguen sus superiores respecto al trato y de cómo se expresan con ellos y un 24% está en desacuerdo respecto a cómo se sienten tratados bajo estos lineamientos que siguen sus superiores con relación a su forma de tratar y expresarse a los subalternos, por lo que es importante realizar una verificación para analizar cuáles y como se encuentran dados estos lineamientos y a su vez las políticas institucionales que se deben evaluar y corregir.

Pregunta 3.

¿Se siente satisfecho con las condiciones laborales como lo es instalaciones, dotación, salud, bienestar, prevención?

Figura 3. Gráfica respuestas de la pregunta 3



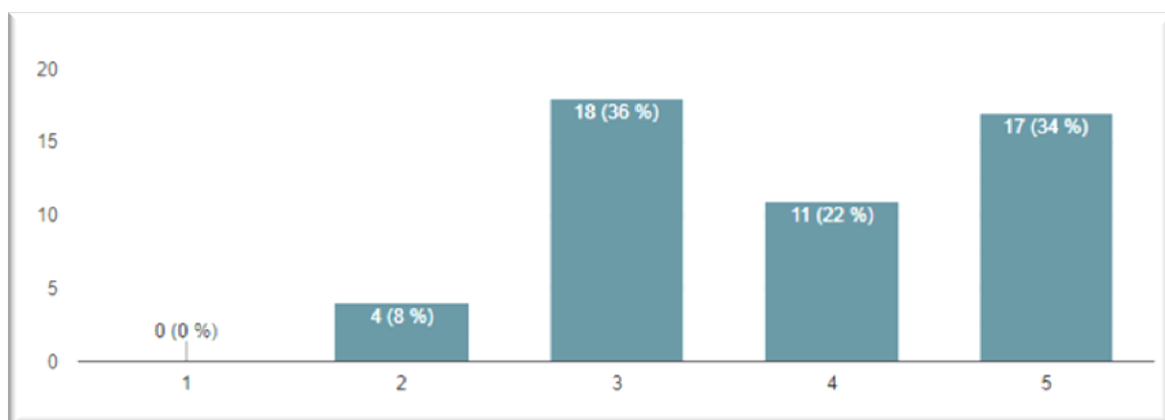
Fuente: Elaboración automática del formulario que se creó en Google Formularios

El 38% de los encuestados se sienten muy bien con las condiciones laborales de la institución, un 32% se siente bien respecto a las instalaciones, dotación, salud entre otros, lo anterior permite concluir que un 70% de la población encuestada se siente satisfecho con las condiciones dentro de la institución, el 26% tiene una visión neutral y consideran que las cosas no están ni bien ni mal, lo cual nos permite inferir que se deben tomar acciones para que las personas que se encuentran en este porcentaje observen y se sientan satisfechas con estos ítems y el 4% consideran que las condiciones laborales no son óptimas.

Pregunta 4.

¿En cuanto a los incentivos considera usted que son equitativos según el desempeño, personal o de grupo, y que es suficiente para motivar el mejoramiento del desempeño laboral?

Figura 4. Gráfica respuestas de la pregunta 4



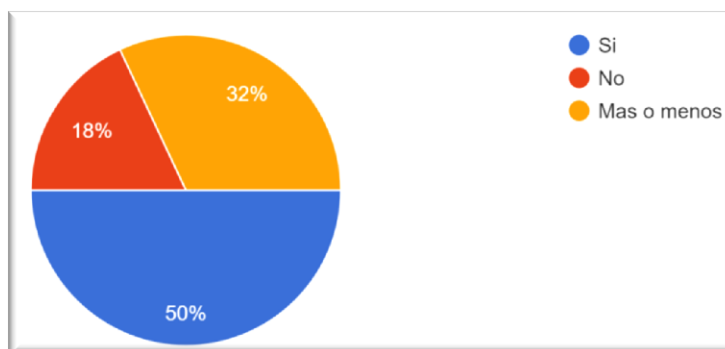
Fuente: Elaboración automática del formulario que se creó en Google Formularios

El 36% tiene una visión neutral sobre los incentivos de como se esta manejando, no los consideran buenos ni malos y debido a este porcentaje se considera que las estrategias deben estar encaminadas a mejorar el plan de incentivos de la Policia Metropolitana de Bogotá, el 34% se siente muy conforme de como lo están manejando por lo que se necesitaría evaluar y controlar en que se está fallando para realizar sus ajustes pertinentes para una mayor eficiencia y motivacional, el 22% se siente conforme. Lo anterior nos permite evidenciar que en gran parte no están muy bien equilibrados los incentivos o en su defecto no se le ha realizado una actualización, teniendo en cuenta las necesidades y las generaciones de policías que año tras año van ingresando a la institución y que vienen con otra forma de ver las cosas y es recomendable que se haga una encuesta interna a los uniformados para saber sus preferencias frente a temas de incentivos y con ello mejorar este sistema de estímulos actual. Ya que si se cuenta con personal motivado y contento con su trabajo, esto se verá reflejado en el desarrollo de sus actividades y en el aporte significativo a los objetivos de la organización.

Pregunta 5

¿Usted cree que la competencia laboral es clara y se tienen en cuenta las destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes para desempeñar el cargo asignado?

Figura 5. Gráfica respuestas de la pregunta 5



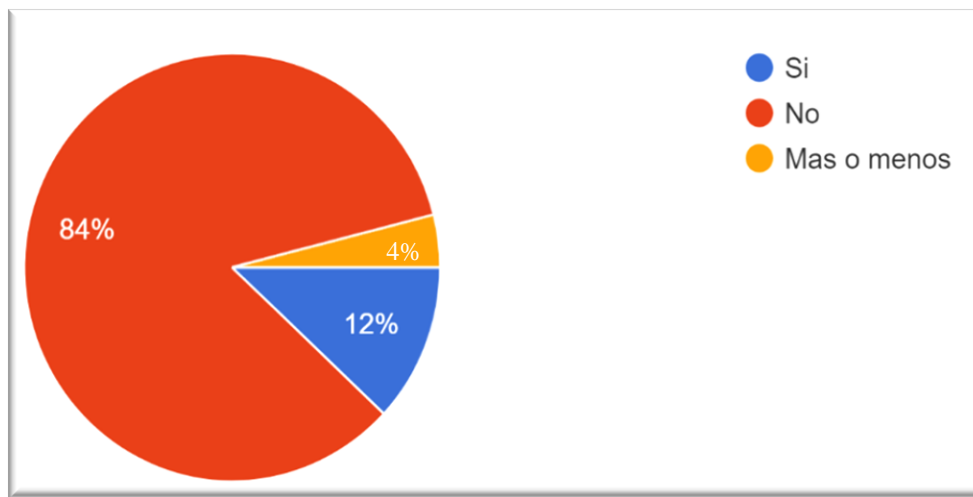
Fuente: Elaboración automática del formulario que se creó en Google Formularios

El 50% de los encuestados están de acuerdo con las competencias laborales y las consideran muy claras, a su vez el 32% no se encuentran muy seguros de que las competencias estén muy alineadas, el 18% no está de acuerdo con las competencias laborales de la entidad, se puede evidenciar que se debe incluir dentro de las estrategias a desarrollar la verificación del manual de cargos y funciones de la Policía Metropolitana de Bogotá, con el fin de establecer si se necesita actualizar, corregir o mejorar para que tanto el personal como los directivos conozcan del tema y tengan en cuenta este manual para designar un funcionario a un cargo en específico y que a su vez los funcionarios comprendan que aptitudes y actitudes necesitan mejorar o reforzar para en un futuro llegar a ocupar ese cargo.

Pregunta 6

¿Dentro de la organización o en su entorno ha sentido algún tipo de discriminación, ya sea por raza, religión o sexo?

Figura 6. Gráfica respuestas de la pregunta 6



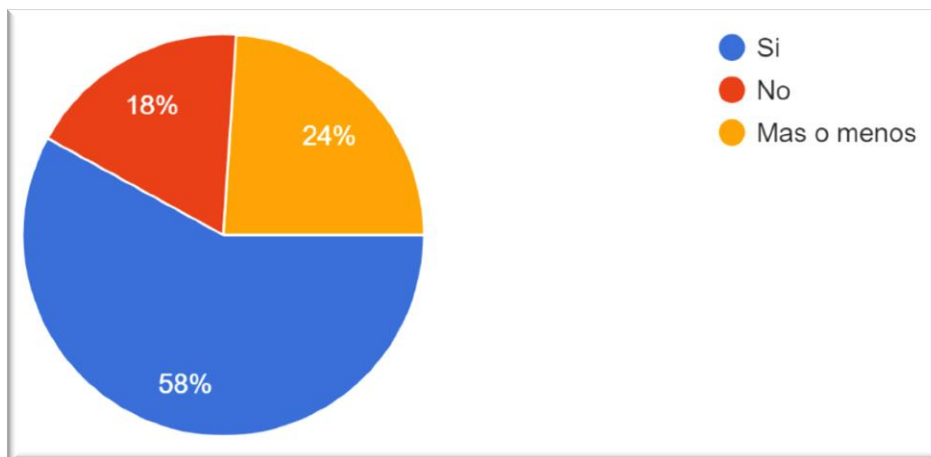
Fuente: Elaboración automática del formulario que se creó en Google Formularios

El 84% encuestados dentro de la organización de la Policía Metropolitana de Bogotá no siente que exista discriminación de ningún tipo, lo cual es muy positivo para la organización, ya que permite inferir que las cosas que se están planeando y ejecutando van por buen camino, a su vez el 12% si siente que existe discriminación dentro de la institución, lo cual aunque no es un porcentaje muy significativo, genera una alerta para que los directivos tomen decisiones, ya que este tema es bastante complejo no solo a nivel nacional, sino también a nivel mundial y siendo una organización garante de los Derechos Humanos debe dar ejemplo desde sus propias políticas y directrices para hacer sentir a su personal a gusto y seguro de sus capacidades y un 4% no tiene una posición objetiva y se podría decir que es neutral, esto permite concluir que se debe realizar un plan de acción que permita determinar el efecto, causa y posible solución.

Pregunta 7

¿Considera que los canales de comunicación institucionales son efectivos y que logran expresar y recibir información de forma clara, oportuna y veraz?

Figura 7. Gráfica respuestas de la pregunta 7



Fuente: Elaboración automática del formulario que se creó en Google Formularios

El 58% de los encuestados consideran que los canales de comunicación institucionales son efectivos y que logran expresar y recibir información de manera clara, oportuna, veraz y se cuenta con las herramientas, medios y recursos para su respectiva gestión, aunque es un dato que pasa del 50%, no deja de preocupar que el 42% restante siente que estos canales de comunicación no son los más adecuados y en este sentido se convierte este ítem en algo preocupante para la organización, toda vez que la comunicación debe fluir de la forma más sencilla y clara para que las ordenes de los superiores sean comprendidas por el personal bajo su mando y se logren cumplir los objetivos institucionales; de no poder llevarse esto a cabo, el personal realizará las actividades a su conveniencia.

Al desglosar ese 42% del que hablamos, nos damos cuenta que el 24% no están muy conformes con los canales de comunicación y el 18% no están de acuerdo con los canales de comunicación, lo que afirma nuestra posición frente a este ítem.

Análisis general de la encuesta

Las preguntas de la encuesta que se aplicaron para ser detectada la situación de la institución de la policía frente necesidades, falencia y oportunidades de mejora de esta, se reflejan que el resultado de los encuestados está conforme que el análisis de la encuesta permitirá implementación de nuevas estrategias para mejorar la calidad de los integrantes de la institución.

Por otro lado, se observa que enfrente a los lineamientos que siguen sus superiores con relación a su forma de tratar y expresarse con los subalternos muestra resultados negativos donde no se encuentran seguros de que se estén siguiendo las políticas institucionales, se debe evaluar, corregir y mejorar todas las falencias, ya que estos se pueden presentar por la falta de compromiso y valores generando conflictos de convivencia entre los integrantes de la institución.

Con esta encuesta se logra concluir que los resultados que se muestran en las mejoras al clima laboral para el plan de beneficios con sus condiciones son viables obteniendo rendimientos positivos, sin embargo se recomienda implementar nuevas estrategias para obtener mejoras en las falencias que se presentan, porque aunque se muestran buenos resultados la institución de la policía debe controlar y mantener buena eficiencia en todas sus necesidades, falencias y oportunidades para provecharlas y mejorarlas a fin de lograr que todos sus integrantes se encuentren satisfechos.

Conclusiones

Con el desarrollo del diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano se logró identificar que en una organización el eje central es el personal que labora dentro de esta, y que, gracias a los diferentes procesos de contratación, se equiparan los criterios de selección, necesidades y políticas dando cumplimiento a aspectos contractuales, sistema de seguridad social y reglamento interno de trabajo que permiten mejorar el clima laboral en un grupo de trabajo tan importante como lo es la Policía Metropolitana de Bogotá; para poder cumplir sus objetivos y que estos se evalúen de acuerdo a la capacidad que tiene cada individuo en cuanto a su actitud, la experiencia, la destreza, la idoneidad, la preparación para procesos, los cuales se deben reflejar en compensaciones e incentivos, que no solo favorezcan a la persona sino que la brinden un beneficio a toda la institución ya que permite medir el nivel de desempeño del proceso, facilitando la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.

Una vez realizada la encuesta se logró observar el punto de vista de 52 policías activos de la institución pertenecientes a la Policía Metropolitana de Bogotá, los cuales en sus respuestas nos permiten evidenciar que la hipótesis que inicialmente se manejó sobre el clima laboral en esta institución no es del todo tan compleja, ya que una gran mayoría considera que las acciones que se han venido realizando son acordes y permiten que el clima laboral sea adecuado, sin embargo existe un porcentaje de funcionarios que no están muy de acuerdo con esto y es allí donde se deben tomar acciones para que esta problemática mejore, ya que consideramos que se debe propender por tener al 100% del personal motivado, capacitado y presto a desarrollar las actividades de forma eficaz, eficiente y efectiva, sin olvidar la misión y la visión de la institución.

Es importante mencionar que en un principio se eligió esta entidad porque se conocía la hipótesis que varios miembros de la institución no estaban a gusto con el trato y condiciones en las que laboraban, ya que manifestaban que dentro de la organización no se velaba por mantener condiciones óptimas de incentivos, que los lineamientos impartidos para mejorar el clima laboral no era el más adecuado, que la comunicación no era asertiva, que el trato del superior al subalterno no era acorde a los principios y valores de la institución, entre otros factores que tuvimos en cuenta al momento de estructurar la investigación.

De igual forma, al momento de caracterizar estas deficiencias en el clima laboral de la Policía Metropolitana de Bogotá, se logró evidenciar que los factores en donde los directivos deben enfocar sus esfuerzos, teniendo en cuenta las respuestas obtenidas en la encuesta, son:

El trato del superior al subalterno, las condiciones laborales, los incentivos, la competencia laboral y la comunicación, ya que por ejemplo en relación al primer factor que mencionamos anteriormente presentó en un 54% de los encuestados respuestas poco favorables frente a cómo estaban siendo tratados, lo que nos permite llegar a la conclusión que si este tema no se mejora, podría acarrear problemas serios al interior de la institución.

De igual forma, se considera pertinente abordar los demás factores para que de forma mancomunada y eficaz, se elabore un plan de acción tendiente a mejorar estos ítems y cumplir con los objetivos de la ruta estratégica institucional.

Se considera que a futuro sería interesante realizar un estudio tanto a miembros activos de la institución de otra u otras unidades como a pensionados para obtener una mayor visibilidad del problema y así poder realizar con más profundidad un estudio de sus respuestas, además se podría trabajar una metodología mixta para poder analizar respuestas cualitativas, con personal

idoneo examinarlas y encontrar resultados más exactos y sería aún más inetersante realizar analisis de casos más específicos para encontrar patrones entre ello.

Los resultados obtenidos en su mayoría fueron satisfactorios frente a la hipótesis que se planteó, por ello se puede concluir que con la población que se trabajó para esta investigación nos permitió evidenciar que la hipótesis manejada a lo largo del proyecto no es del todo acertada ya que un porcentaje considerable de las personas encuestadas manifestaron que el clima laboral que se maneja en la Policía Metropolitana de Bogotá es acorde, sin embargo como lo mencionamos anteriormente, en los análisis siempre debemos enfocarnos en esas aristas que no conservan el mismo patrón de las demás, para trabajarlas y aplicarles acciones de mejora que permitan pasar de un 90% en la percepción del clima laboral o en los mejores escenarios, llegar al 100%.

Recomendaciones

Se recomienda a los directivos de la Policía Metropolitana de Bogotá, que se deben establecer dentro del plan estratégico institucional, objetivos y perspectivas estratégicas que contribuyan al mejoramiento de los factores que si bien es cierto no están afectando en gran medida el clima laboral de la Metropolitana, pero que si son datos y cifras que se deben revisar y tomar acciones para que lo que se ha ganado hasta ahora no se vaya a ver afectado más adelante.

Es por ello que a continuación y en pro de dar cumplimiento a uno de nuestros objetivos específicos de gran relevancia en esta investigación, se relacionaran algunos lineamientos estratégicos a corto, mediano y largo plazo, que permitan contribuir al mejoramiento del clima laboral de la Policía Metropolitana de Bogotá, así:

Tabla 1. Acciones estratégicas

Acciones estratégicas para mejorar el clima laboral en la Policía Metropolitana de Bogotá	
No.	A corto plazo
1	Hacer un análisis por parte del departamento de talento humano de la metropolitana, frente a los lineamientos que existen para el mejoramiento y calidad vida del personal.
2	Crear un plan de incentivos más atractivo para el personal.
3	Crear un plan de comunicación interno efectivo y que tenga varios canales de comunicación para que los lineamientos sean apropiados y asertivos.
4	Realizar un análisis del personal frente a qué tipo de generación son y las que podrían llegar a tener, para así mismo encaminar las acciones de mejora y lograr impactar en todo el personal, de acuerdo a sus gustos, creencias y aficiones.
No.	A mediano plazo
1	Crear un diplomado o curso virtual referente al liderazgo y gestión de equipos.

2	Hacer un ejercicio de referenciación y ejercicios de planeación estratégica para mejorar el manual de cargos y perfiles de la metropolitana.
3	Aplicar la estrategia del team building “programa para desarrollar equipos de trabajo de alto rendimiento que logren mejores resultados”.
No.	A largo plazo
1	Realizar gestiones intra e interinstitucionales que permitan la consecución de recursos para mejorar las instalaciones, parque automotor, el bienestar y la salud de los uniformados.
2	Crear un diplomado en Derechos Humanos y en Xenofobia, Racismo y Discriminación.

Teniendo en cuenta las líneas de acción que se presentaron anteriormente, se considera pertinente que sean evaluadas por parte de los directivos y se puedan empezar a ejecutar para que el clima laboral de la Policía Metropolitana de Bogotá se mantenga y se mejore con el paso del tiempo y de las nuevas generaciones que luego se incorporaran.

Es importante que se preste especial atención a los niveles de percepción del clima laboral, toda vez que esto repercute de manera positiva o negativa en el actuar de los uniformados y directamente en la prestación del servicio, y lo que se quiere con esta investigación es que se logren mejorar los aspectos deficientes encontrados y que el servicio sea efectivo y cercano al ciudadano.

Referencias Bibliográficas

(s.f.). Obtenido de www.gerencie.com

Católica del Norte Fundación Universitaria. (27 de 01 de 2011). *Católica del Norte Fundación Universitaria*. Recuperado el 29 de 12 de 2021, de Católica del Norte Fundación Universitaria: https://www.ucn.edu.co/virtualmente_old/directivos-y-administrativos/clima-organizacional/default.aspx

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones*. Monterrey, México: McGraw-Hill. Recuperado el 10 de 12 de 2021, de <http://www.ebooks7-24.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/stage.aspx?il=5207&pg=344&ed=>

Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. Ciudad de México, México: Pearson Educación. Recuperado el 10 de 12 de 2021, de <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/stage.aspx?il=3504&pg=1&ed=>

Martinez, J. (15 de enero de 2016). *EL CLIMA LABORAL EN LAS FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO*. Obtenido de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:revistaDerechoPenalyCriminologia-2016-15-5025/Clima_laboral.pdf

Monografías. (12 de 10 de 2019). *Monografías.com*. Recuperado el 29 de 12 de 2021, de Monografías.com: <https://www.monografias.com/trabajos6/clior/clior>

Muñoz, M. A., & Narváez Benítez, L. M. (2019). *Análisis del clima organizacional en que laboran los servidores públicos y trabajadores oficiales del Centro Internacional de Producción Limpia*. Obtenido de

- <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/16528/CB-0592743.pdf?sequence=1>
- nacional, M. d. (30 de Julio de 2015). *policia.gov.co*. Recuperado el 15 de 01 de 2022, de https://www.policia.gov.co/sites/default/files/manual-del-sistema-de-gestion-integral-resolucion-03392-del-30-07-2015_0.pdf
- Nacional, M. d. (30 de Julio de 2015). *Policia.gov.co*. (P. Nacional, Ed.) Recuperado el 15 de Enero de 2022, de https://www.policia.gov.co/sites/default/files/manual-del-sistema-de-gestion-integral-resolucion-03392-del-30-07-2015_0.pdf
- Peralta, R. (26 de 11 de 2020). *El Clima Organizacional*. Recuperado el 29 de 12 de 2021, de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/el-clima-organizacional/>
- Policia. (Enero de 2022). *pagina de la policia (tramites, servicios e informacion)*. Obtenido de mision-vision: <https://www.policia.gov.co/mision-vision-mega-principios-valores-funciones>
- Policia, M. d. (30 de Julio de 2015). *Policia.gov.co*. Recuperado el 15 de 01 de 2022, de https://www.policia.gov.co/sites/default/files/manual-del-sistema-de-gestion-integral-resolucion-03392-del-30-07-2015_0.pdf
- Ribes Giner, G., Perello Marin, M. R., & Herrero Blasco, A. (2018). *Dirección de recursos humanos: Gestión Humanos*. Valencia, España: Universitat. Recuperado el 13 de 12 de 2021, de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=166>
- Rodríguez , E. (2016). El clima organizacional presente en. *Educación en Valores.*, 1(25), 3-18. Recuperado el 29 de 12 de 2021, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Universidad Dr. José Matías Delgado. (12 de 08 de 2016). *Universidad Dr. José Matías Delgado*

Red Bibliotecaria Matias. Recuperado el 29 de 12 de 2021, de Universidad Dr. José

Matías Delgado Red Bibliotecaria Matias:

<https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf>

Anexos

Anexo 1. Formato de la encuesta

29/1/22 16:05

Encuesta sobre Clima Organizacional

Encuesta sobre Clima Organizacional

***Obligatorio**

1. ¿Considera usted como miembro activo de la policía metropolitana de Bogotá, que actualmente el manejo que se está dando dentro del departamento de talento humano conlleva al mejoramiento y calidad de vida dentro de la organización? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 Mas o menos

2. ¿Está de acuerdo con los lineamientos que siguen sus superiores con relación a su forma de tratar y expresarse con los subalternos teniendo en cuenta las políticas y los valores institucionales? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 Mas o menos

3. ¿Se siente satisfecho con las condiciones laborales como lo es instalaciones, dotación, salud, bienestar, prevención? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy mal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy bien

29/1/22 18:05

Encuesta sobre Clima Organizacional

4. ¿En cuanto a los incentivos considera usted que son equitativos según el desempeño, personal o de grupo, y que es suficiente para motivar el mejoramiento del desempeño laboral? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy mal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy bien

5. ¿Usted cree que la competencia laboral es clara y se tienen en cuenta las destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes para desempeñar el cargo asignado? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 Mas o menos

6. ¿Dentro de la organización usted o en su entorno ha sentido algún tipo de discriminación, ya sea por raza, religión o sexo? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 Mas o menos

29/1/22 18:05

Encuesta sobre Clima Organizacional

7. ¿Considera que los canales de comunicación institucionales son efectivos y que logran expresar y recibir información de forma clara, oportuna y veraz? *

Marca solo un óvalo.

Si

No

Mas o menos

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Anexo 2. Tabulación

Tabla 2. Tabulación encuesta

Número	Pregunta	Respuestas					Total
		Si	Más o menos	No			
1	¿Considera usted como miembro activo de la policía metropolitana de Bogotá, que actualmente el manejo que se está dando dentro del departamento de talento humano conlleva al mejoramiento y calidad de vida dentro de la organización?	31	14	7			52
2	¿Está de acuerdo con los lineamientos que siguen sus superiores con relación a su forma de tratar y expresarse con los subalternos teniendo en cuenta las políticas y los valores institucionales?	23	17	12			52
3	¿Se siente satisfecho con las condiciones laborales como lo es instalaciones, dotación, salud, bienestar, prevención? Siendo 1 muy mal y 5 muy bien.	1	2	3	4	5	52
		0	2	14	17	19	
4	¿En cuanto a los incentivos considera usted que son equitativos según el desempeño, personal o de grupo, y que es suficiente para motivar el mejoramiento del desempeño laboral? Siendo 1 muy mal y 5 muy bien.	1	2	3	4	5	52
		0	4	19	12	17	
5	¿Usted cree que la competencia laboral es clara y se tienen en cuenta las destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes para desempeñar el cargo asignado?	Si	Más o menos	No			52
		25	17	10			
6	¿Dentro de la organización usted o en su entorno ha sentido algún tipo de discriminación, ya sea por raza, religión o sexo?	Si	Más o menos	No			52
		6	2	44			
7	¿Considera que los canales de comunicación institucionales son efectivos y que logran expresar y recibir información de forma clara, oportuna y veraz?	Si	Más o menos	No			52
		30	13	9			

Fuente: Elaboración Propia