

**Análisis del Impacto del Modelo de Gestión del Talento Humano y la Cultura Institucional,  
en la medición del clima organizacional de la Policía Nacional**

Oscar Fernando Serrano Cifuentes

Asesor

Monika Lisseth Jaimes Rodríguez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Administración de Empresas

2026

**Autor**

Oscar Fernando Serrano Cifuentes

Administrador Policial

## Resumen

Este trabajo analiza cómo el Modelo de Gestión del Talento Humano incide de manera directa en la evaluación del clima organizacional, entendiendo este como un reflejo de las percepciones, experiencias y relaciones que viven a diario los miembros de la institución. A partir de este enfoque, se examina cómo un clima organizacional favorable influye positivamente en la productividad, el compromiso y la calidad del servicio que presta la institución.

Por consiguiente, el estudio aborda el papel que cumplen los procesos de inducción y capacitación como espacios clave para la integración del personal, el fortalecimiento de competencias y la alineación de los funcionarios con los valores y objetivos institucionales. En este contexto, el modelo de gestión del talento humano se reconoce como un soporte fundamental para acompañar el desarrollo profesional y personal de los servidores, facilitando su adaptación a los cambios y a los nuevos retos organizacionales.

Permite reconocer el papel clave que desempeña la gestión del talento humano en el bienestar, la motivación y el desempeño del personal policial, consolidándose como un eje estratégico para el fortalecimiento de la institución. Asimismo, se destaca el aporte del modelo en los procesos de transformación digital, entendidos como una oportunidad para modernizar la institución, optimizar los procesos y fortalecer la eficiencia, sin perder de vista el factor humano como eje central del cambio organizacional.

***Palabras Clave:*** Planeación, inducción, competencias.

## **Abstract**

This study analyzes how the Human Talent Management Model directly influences the evaluation of the organizational climate, understood as a reflection of the perceptions, experiences, and relationships that members of the institution experience on a daily basis. From this perspective, the research examines how a favorable organizational climate positively impacts productivity, commitment, and the quality of the services provided by the institution.

Likewise, the study addresses the role of induction and training processes as key spaces for personnel integration, the strengthening of competencies, and the alignment of staff with institutional values and objectives. In this context, the Human Talent Management Model is recognized as a fundamental support for accompanying the professional and personal development of personnel, facilitating their adaptation to change and to new organizational challenges.

In addition, the study highlights the key role played by human talent management in the well-being, motivation, and performance of police personnel, consolidating it as a strategic pillar for institutional strengthening. It also emphasizes the contribution of the model to digital transformation processes, understood as an opportunity to modernize the institution, optimize processes, and enhance efficiency, without losing sight of the human factor as the central axis of organizational change.

**Keywords:** Planning, induction, competencies.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	10
Planteamiento del problema.....	11
Justificación .....	13
Objetivos.....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos .....	15
Antecedentes.....	16
Clima Organizacional y su influencia en la productividad.....	17
Retención del Talento Humano y Transformación Digital .....	17
Plan de Inducción y Capacitación Policía Nacional .....	19
Objetivos de la capacitación .....	20
Instrumentos de evaluación .....	20
Rubrica de calificación .....	21
Marco teórico .....	21
Marco legal .....	27
Metodología .....	30
Tipo de Investigación .....	30
Instrumento de recolección.....	30
Muestra .....	30
Población .....	33
Temporalidad.....	33
Tipo de preguntas .....	33

Resultados .....	34
Conclusiones .....	48
Recomendaciones .....	50
Referencias.....	51
Anexos .....	53

**Lista de Tablas**

<b>Tabla 1</b> <i>Nivel de confianza</i> .....	23
<b>Tabla 2</b> <i>Parámetros</i> .....	23
<b>Tabla 3</b> <i>Pregunta # 1</i> .....	25
<b>Tabla 4</b> <i>Pregunta # 2</i> .....	26
<b>Tabla 5</b> <i>Pregunta # 3</i> .....	27
<b>Tabla 6</b> <i>Pregunta # 4</i> .....	28
<b>Tabla 7</b> <i>Pregunta # 5</i> .....	29
<b>Tabla 8</b> <i>Pregunta # 6</i> .....	30
<b>Tabla 9</b> <i>Pregunta # 7</i> .....	31
<b>Tabla 10</b> <i>Pregunta # 8</i> .....	32
<b>Tabla 11</b> <i>Pregunta # 9</i> .....	33
<b>Tabla 12</b> <i>Pregunta # 10</i> .....	34
<b>Tabla 13</b> <i>Pregunta # 11</i> .....	35

**Lista de Figuras**

<b>Figura 1</b> <i>Gráfica pregunta #1</i> .....	25
<b>Figura 2</b> <i>Gráfica pregunta #2</i> .....	26
<b>Figura 3</b> <i>Gráfica pregunta #3</i> .....	27
<b>Figura 4</b> <i>Gráfica pregunta #4</i> .....	28
<b>Figura 5</b> <i>Gráfica pregunta #5</i> .....	29
<b>Figura 6</b> <i>Gráfica pregunta #6</i> .....	30
<b>Figura 7</b> <i>Gráfica pregunta #7</i> .....	31
<b>Figura 8</b> <i>Gráfica pregunta #8</i> .....	32
<b>Figura 9</b> <i>Gráfica pregunta #9</i> .....	33
<b>Figura 10</b> <i>Gráfica pregunta #10</i> .....	34
<b>Figura 11</b> <i>Gráfica pregunta #11</i> .....	35

**Lista de Anexos**

<b>Anexo A</b> <i>Encuesta aplicada a Policías del GUDMO – 17</i> .....	41
---	----

## **Introducción**

Con el fin de analizar el modelo de Gestión del Talento Humano, este documento presenta una revisión integral de las políticas y prácticas relacionadas con la administración del personal en la Institución. En particular, se abordan aspectos como los procesos de selección e incorporación, la inducción, la capacitación y su influencia directa en el clima organizacional.

Asimismo, se examina cómo los distintos procesos de la gestión del talento humano contribuyen al fortalecimiento de las capacidades del personal y se reflejan en desempeños efectivos, los cuales han permitido posicionar a la Policía Nacional, tanto a nivel nacional como internacional, como una institución con altos niveles de efectividad en materia de convivencia y seguridad ciudadana.

De igual manera, el análisis permite comprender cómo la planeación, administración y desarrollo de procesos como la selección, la formación, el bienestar, la evaluación y el desarrollo profesional inciden de manera significativa en la calidad del servicio policial. Estos elementos, alineados con los principios constitucionales, influyen directamente en el bienestar, la motivación y el desempeño de los servidores policiales, así como en la consolidación de una cultura organizacional sólida y coherente.

Finalmente, este trabajo pone en evidencia el impacto potencial del tema en los ámbitos académico y profesional, dado que los resultados obtenidos pueden servir como base para futuras investigaciones y para el diseño de programas, políticas o intervenciones orientadas a responder de manera más efectiva a las necesidades identificadas.

## **Planteamiento del Problema**

En la Policía Nacional, institución en constante transformación, la confianza de la ciudadanía, la eficiencia del servicio y la preparación del talento humano son aspectos fundamentales para cumplir su misión. Sin embargo, persisten desafíos internos que afectan el desempeño diario del personal. Los procesos de inducción, capacitación y formación no siempre se alinean con las percepciones del personal ni con las exigencias específicas de cada área operativa. Esta desalineación puede generar brechas en el desempeño, afectar la motivación y limitar la capacidad de los uniformados para ofrecer un servicio de calidad, lo que evidencia la necesidad de revisar y fortalecer los procesos de gestión del talento humano dentro de la institución.

El desempeño laboral de los uniformados está estrechamente ligado a múltiples factores que influyen en su experiencia diaria dentro de la institución. Aspectos como la capacitación continua, una comunicación interna clara y oportuna, la forma en que se percibe el liderazgo, el bienestar personal y familiar, la adecuada gestión de las cargas laborales, la motivación que brinda la institución y la cohesión entre los equipos de trabajo inciden directamente en la manera en que los funcionarios desarrollan sus funciones y enfrentan los retos del servicio. Aunque en la institución se cuente con procesos establecidos, se tiene la necesidad de analizar la relación entre la calidad del servicio y los factores determinantes, así como su incidencia en la cultura y clima organización y en la satisfacción y motivación del personal.

Esta situación plantea importantes retos para la institución, especialmente en lo relacionado con la retención del talento humano, el bienestar integral del personal policial y los niveles de motivación. Asimismo, impacta la efectividad del servicio que se presta a la

ciudadanía y dificulta la consolidación de una cultura organizacional sólida, coherente y orientada al fortalecimiento del compromiso institucional.

De lo anterior, surge la necesidad de analizar ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Policía Nacional y qué acciones de inducción, formación y capacitación, bienestar e incentivos pueden contribuir al mejoramiento del clima organizacional?

## **Justificación**

La elección de este tema surge de la necesidad de comprender una situación que impacta de manera directa en el funcionamiento y la efectividad de la Policía Nacional. Explorar cómo el clima organizacional influye en el desempeño del personal policial no es solo un ejercicio académico; también tiene implicaciones prácticas que afectan el bienestar de quienes sirven, la calidad del servicio que se ofrece y la forma en que la ciudadanía percibe a la institución. Por eso, analizar este tema resulta fundamental: permite identificar oportunidades de mejora que fortalezcan la gestión del talento humano y contribuyan al crecimiento y desarrollo de la institución.

Comprender el clima organizacional es fundamental para promover la motivación, la estabilidad y el rendimiento del personal, especialmente en una institución con altas exigencias operativas y de responsabilidad social.

Distintos autores coinciden en que un ambiente de trabajo sano y favorable no solo mejora la productividad, sino que también disminuye la rotación del personal y fortalece el sentido de pertenencia hacia la institución. Sin embargo, más allá de la teoría, el clima organizacional se convierte en un factor determinante que incide directamente en la capacidad de innovar, en la satisfacción de quienes hacen parte de la organización y en la eficiencia de los procesos internos (Patterson et al., 2020).

En el entorno institucional, estas dinámicas no se quedan solo en la teoría; se reflejan de manera concreta en cómo el personal enfrenta las exigencias del servicio, asume sus responsabilidades, mantiene la disciplina y aporta, día a día, a la calidad del servicio que recibe

la comunidad. Cuando estas condiciones no se trabajan de manera integral, se generan dificultades operativas y una brecha cada vez más evidente entre los objetivos de la institución y la realidad que viven quienes forman parte de ella.

De este modo, contar con procesos de inducción, reinducción y capacitación bien estructurados no es solo un requisito formal, sino una condición esencial para facilitar la adaptación del personal a la dinámica institucional, fortalecer sus competencias y fomentar un aprendizaje continuo acorde con las necesidades reales del servicio. Estos procesos resultan clave para consolidar una cultura institucional sólida y coherente, y para garantizar que el talento humano disponga de las herramientas necesarias no solo para su desarrollo profesional, sino también para el cumplimiento eficiente y responsable de sus funciones.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar el impacto del Modelo de Gestión del Talento Humano y la Cultura Institucional en los resultados de la medición del clima organizacional de la Policía Nacional.

### **Objetivos Específicos**

Realizar un diagnóstico del clima organizacional de GUDMO 17 de la MECUC y su relación con el modelo de gestión del talento humano.

Evaluar la articulación del talento humano, cultura institucional y el desempeño del personal policial.

Proponer recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la cultura institucional y la gestión del talento humano.

### **Antecedentes**

El Sistema de Gestión Integral (SGI) incluye un componente orientado al Talento Humano y a la Gestión de la Cultura, el cual se reconoce como un elemento clave tanto en el desarrollo cotidiano de los procesos como en la proyección estratégica de la organización. En este contexto, el clima organizacional y su impacto directo en la productividad se han convertido en un aspecto de especial relevancia para la Policía Nacional. Por ello, la institución ha venido implementando diversas estrategias dirigidas al fortalecimiento de las condiciones de bienestar del personal y su motivación, entendido como un factor fundamental para el desempeño y el cumplimiento de la misión institucional. Según Robbins (1999), la motivación se refiere a las ganas y disposición que tiene una persona para esforzarse al máximo en el cumplimiento de los objetivos de la organización, siempre que ese esfuerzo le permita satisfacer algunas de sus necesidades personales.

Esto hace que se tenga en las organizaciones un clima organizacional óptimo, donde prime el buen trato y la convivencia en armonía.

Desde el año 2007, la Policía Nacional incorporó el enfoque de Humanismo como uno de los pilares de su política institucional, reconociendo al policía no solo como un funcionario, sino como una persona con capacidades, competencias y valores que aportan de manera significativa a un servicio más cercano, empático y comprometido con el ciudadano. Permitiendo un entorno laboral que favorece la calidad de vida personal, familiar y profesional y garantiza la prestación de un servicio efectivo, basado en comportamientos que reflejan competencias, confianza y compromiso.

## **Clima Organizacional y su Influencia en la Productividad**

De acuerdo con Chiavenato, cuando el clima organizacional es positivo, el personal se siente más comprometido y trabaja con mayor eficiencia. Por el contrario, un entorno laboral poco favorable puede generar desmotivación, mayor rotación, ausentismo y un desempeño por debajo de lo esperado.

En el contexto de la Policía Nacional, un clima laboral positivo se traduce en mayor compromiso con el cumplimiento de las funciones, un mejor servicio a la ciudadanía y un impacto favorable en la imagen y la confianza que la comunidad deposita en la institución. Cuando el ambiente de trabajo es sano y motivador, los resultados no solo se reflejan al interior de la organización, sino también en la percepción externa de su labor.

Por el contrario, un clima laboral negativo suele generar desmotivación, aumento en la intención de retiro, disminución de la productividad y desgaste emocional en el personal uniformado y no uniformado, afectando tanto el desempeño individual como el colectivo.

Desde esta perspectiva, la Policía Nacional impulsa acciones orientadas al acompañamiento permanente, el reconocimiento del esfuerzo, la motivación y el bienestar del talento humano como estrategias fundamentales para fortalecer un clima laboral positivo y sostenible.

## **Retención del Talento Humano y Transformación Digital**

Según uno de los referentes más importantes en la gestión del talento humano, la retención del personal en la Policía Nacional depende directamente de factores como la formación profesional, las oportunidades reales de crecimiento y carrera, y el bienestar tanto personal como familiar del personal uniformado. Cuando estos elementos se fortalecen, se logra que el talento permanezca, se reducen los costos asociados a la rotación, se mantiene la

continuidad en las operaciones, se fortalece la cultura organizacional y se mejora la calidad del servicio. Todo esto se traduce en una mayor productividad institucional y en un mejor desempeño frente a los desafíos del entorno.

Como soporte tecnológico para la gestión del talento humano, la Policía Nacional diseñó “El aplicativo SIATH que gestiona la información laboral de los funcionarios de la Institución” (Policía Nacional de Colombia, 2001). Este aplicativo hace más sencilla la gestión de los procesos y la prestación de diversos servicios internos relacionados con la administración del talento humano. Además, la Policía Nacional dispone de herramientas tecnológicas que apoyan la gestión de información sobre selección e incorporación, formación y capacitación, bienestar y sanidad policial, facilitando así el análisis de datos y la toma de decisiones de manera más eficiente.

### **Plan de Inducción y Capacitación Policía Nacional**

Gómez et al. (2016) expresa que la inducción va mucho más allá de transmitir información básica sobre el cargo; es el primer contacto del nuevo empleado con la organización. Durante este proceso, la persona recibe las orientaciones necesarias para desempeñar su trabajo al tiempo que comienza a formarse una idea sobre la cultura, los valores y la manera de relacionarse dentro de la institución. Por ello, la inducción y el entrenamiento representan una primera impresión, capaz de generar confianza y motivación, influyendo directamente en la decisión del trabajador de quedarse y comprometerse con el equipo.

Desde esta perspectiva, la inducción y el entrenamiento no son solo pasos administrativos, sino procesos estratégicos que buscan facilitar la adaptación del nuevo integrante y, al mismo tiempo, fortalecer su vínculo con la organización. Cuando se realizan de manera adecuada, estos procesos ayudan a que el trabajador asuma su rol con mayor compromiso, se sienta identificado con los objetivos de la institución y participe activamente en la consecución de los resultados.

La Policía Nacional realiza de manera constante y permanente la inducción, capacitación y entrenamiento del personal uniformado y no uniformado de la institución con el propósito de fortalecer las capacidades, el desempeño laboral y la calidad en la prestación del servicio.

Para ello cuenta con el Centro de Estándares de la Policía Nacional, que es el encargado de establecer los estándares mínimos profesionales para la prestación del servicio y las competencias necesarias del personal uniformado.

## **Objetivos de la Capacitación**

Garantizar que el personal cumpla con los estándares profesionales mínimos que contribuyen al mejoramiento del servicio policial.

Alcanzar las competencias establecidas a través de actos administrativos claros y estructurados.

Asegurar que cada miembro de la institución desarrolle las habilidades y destrezas necesarias para desempeñar sus funciones con excelencia y profesionalismo.

La Policía Nacional de Colombia implementa metodologías de capacitación basadas en competencias y ciclos formativos, con un enfoque centrado en los derechos humanos, la atención a la ciudadanía y el uso responsable de la fuerza. Estas metodologías combinan herramientas teórico-prácticas como simulaciones, talleres, investigación policial y diálogo con la comunidad, buscando que el servicio sea más humano, cercano y de calidad, siempre alineado con los estándares definidos por el Centro de Estándares.

## **Instrumentos de Evaluación**

En el acompañamiento en campo, el desempeño de cada uniformado se evalúa mediante un instrumento de heterovaloración, diseñado para observar cómo enfrenta las diferentes tareas y responsabilidades de su labor. Gracias a la observación directa, este método no solo permite identificar aciertos y fortalezas, sino que también señala áreas donde se puede mejorar. De esta manera, la evaluación se convierte en una oportunidad para que el policía crezca profesionalmente, refine sus habilidades y contribuya a ofrecer un servicio más eficiente y cercano a la comunidad, fortaleciendo la confianza entre ciudadanos y la institución.

**Rubrica de Calificación**

La rúbrica no es solo un instrumento de evaluación; es una herramienta que acompaña al uniformado en su crecimiento profesional. A través de sus descriptores, cada policía puede ver con claridad en qué aspectos sobresale y dónde puede mejorar, convirtiendo la retroalimentación en un verdadero impulso para su desarrollo. Más allá de las calificaciones, la rúbrica ayuda a fortalecer la confianza, la motivación y el sentido de pertenencia, mostrando cómo cada esfuerzo y aprendizaje contribuye a ofrecer un servicio más cercano, seguro y de calidad a la comunidad.

### **Marco Teórico**

La gestión humana se entiende hoy como un enfoque moderno de aprendizaje y desarrollo que integra la tecnología y las nuevas formas de gestión. Su propósito principal es fortalecer las competencias de las personas, promoviendo el trabajo coordinado y el desarrollo de estrategias que permitan ampliar y actualizar los conocimientos. De esta manera, la gestión humana no solo se enfoca en los procesos, sino también en el crecimiento profesional y personal de quienes hacen parte de la organización.

Los cambios culturales y de comportamiento que influyen en la manera en que las personas desarrollan su trabajo no pueden ser ignorados por la gestión del talento humano. Por esta razón, el papel de quienes lideran esta área es acompañar y orientar al personal para que, a través del trabajo en equipo y la coordinación de esfuerzos, se logre un desempeño más eficaz. De esta forma, se contribuye a que la organización responda de manera oportuna y efectiva a las demandas y retos que plantea su entorno.

La transformación organizacional, ha direccionado que el análisis se centre en los determinantes que contribuyen a la competitividad y la productividad empresarial.

Según Litwin y Stringer (1968), el clima organizacional se forma a partir de cómo las personas perciben su entorno laboral. Es decir, no solo importa lo que ocurre en la organización, sino cómo cada trabajador lo vive y lo interpreta. Estas percepciones afectan directamente su

estado de ánimo, su comportamiento y la manera en que realizan sus tareas. En ese sentido, el clima organizacional actúa como un puente entre la institución y quienes la conforman, porque elementos como la estructura, la responsabilidad, el reconocimiento, los desafíos, las relaciones interpersonales, el apoyo recibido, las normas, la forma de resolver conflictos y el sentido de pertenencia, influyen en la motivación y, por ende, en los resultados que se logran.

De este modo, se comprende que el comportamiento de los miembros de la organización puede impactar de forma positiva o negativa el cumplimiento de los objetivos y los resultados esperados, dependiendo de cómo se viva y se gestione el ambiente laboral.

El clima organizacional es clave para el crecimiento y desarrollo de cualquier institución, porque refleja cómo se vive el día a día en el trabajo. Cuando se analiza, se diagnostica y se mejora, impacta directamente en el espíritu de la organización: en cómo se sienten las personas, cómo se relacionan entre sí y qué tan comprometidas están con su labor (García, 2009).

Para Chiavenato (2002), el desempeño laboral refleja la forma en que cada trabajador realiza sus tareas día a día y se traduce en resultados concretos, y es evaluado considerando no solo la eficiencia con la que se cumple el trabajo, sino también la eficacia: qué tanto impacta realmente en los objetivos de la organización. Así, el desempeño se convierte en una guía que ayuda a mejorar continuamente y a valorar el aporte de cada persona al éxito colectivo.

En el caso de la Policía Nacional, esta noción adquiere una dimensión particular, ya que el desempeño del personal no depende únicamente del compromiso individual, sino también de las condiciones institucionales en las que se desarrolla el servicio, tales como la disponibilidad de recursos, la carga operativa, los turnos extensos, el apoyo del mando y el acompañamiento organizacional.

Bajo este contexto, resulta necesario adoptar una mirada crítica, pues exigir altos niveles de desempeño sin garantizar condiciones adecuadas puede generar desgaste físico y emocional, afectar la motivación y, en consecuencia, impactar la calidad del servicio prestado a la ciudadanía. Por ello, el desempeño policial debe entenderse como el resultado de una responsabilidad compartida entre el servidor y la institución, en la que la gestión del talento humano y el clima organizacional cumplen un papel determinante para asegurar resultados sostenibles y coherentes con la misión institucional.

La satisfacción laboral es un factor importante en el bienestar y la productividad de los empleados. Cuando los trabajadores se sienten satisfechos, tienden a ser más comprometidos, productivos, incluso tendiente a permanecer en la organización a largo plazo; por otro lado, la insatisfacción laboral puede conducir a la disminución de la moral, la motivación, y en última instancia, a la rotación de personal. De acuerdo con Locke-(1976), la satisfacción laboral constituye un factor clave de medición, ya que está directamente relacionada con la respuesta emocional que una persona desarrolla frente a su trabajo, a partir de la percepción de si este le permite alcanzar o respetar sus valores laborales.

En el contexto de la Policía Nacional, esta satisfacción no se limita únicamente al cumplimiento de funciones, sino que se construye a partir del reconocimiento, el sentido de propósito, las condiciones en las que se presta el servicio y la coherencia entre los valores institucionales y las expectativas personales del uniformado.

Desde una mirada crítica, cuando las exigencias del servicio policial no se acompañan de condiciones laborales justas, apoyo institucional y espacios de reconocimiento, la satisfacción laboral puede verse afectada, generando desmotivación, desgaste emocional y una menor identificación con la institución. Por ello, evaluar la satisfacción laboral del personal policial no

solo permite medir percepciones individuales, sino que se convierte en una herramienta fundamental para identificar oportunidades de mejora en la gestión del talento humano y fortalecer el compromiso con la misión de proteger y servir a la ciudadanía.

Para orientar y gestionar adecuadamente a los equipos de trabajo, es fundamental comprender algunos conceptos clave. Uno de ellos es el liderazgo, entendido como la capacidad de una persona para inspirar, guiar y motivar a otros, logrando que trabajen de manera conjunta en el cumplimiento de objetivos comunes.

La comunicación en las organizaciones fluye desde la base hasta la alta dirección, permitiendo que los directivos conozcan lo que ocurre en el día a día y tomen decisiones informadas. Muchas veces, la información se queda en el camino, se transmite de forma incompleta o no refleja las verdaderas experiencias de quienes ejecutan las tareas. Cuando esto ocurre, las decisiones pueden tomarse desde una visión distante de la realidad, generando desconexión entre lo que se planifica y lo que se vive en el trabajo cotidiano. Por ello, fomentar una comunicación abierta, sincera y de doble vía resulta esencial para construir confianza y lograr una gestión más cercana y efectiva.

La remuneración económica es, en términos simples, lo que una persona recibe por el trabajo que realiza. Incluye el salario y otros beneficios que reconocen su esfuerzo y dedicación. No obstante, sentirse bien en el trabajo no depende solo del dinero. La manera en que se lidera, se valora y se apoya al personal influye profundamente en el ambiente laboral y en la motivación para dar lo mejor de sí. Cuando existe un liderazgo cercano y respetuoso, el clima laboral mejora y, con ello, también la productividad y el compromiso con la organización.

La motivación organizacional es, en esencia, el motor que le da vida a una institución. Es aquello que mueve a sus integrantes a cumplir sus funciones con compromiso y a sentirse parte

de un propósito común (Lusthaus et al., 2002). En la Policía Nacional, esta motivación no se construye únicamente a partir de normas, reglamentos o directrices formales, sino, sobre todo, a partir de cómo cada integrante percibe el trato recibido, el apoyo institucional y el reconocimiento a su esfuerzo cotidiano.

Cuando la institución no logra responder de manera coherente a las necesidades reales del personal, la motivación tiende a debilitarse, lo que se refleja en menor compromiso, desgaste laboral y una disminución en la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía. Por el contrario, cuando se promueven prácticas de acompañamiento, reconocimiento y liderazgo cercano, alineadas con los valores institucionales, se fortalece el sentido de pertenencia y se consolida una cultura organizacional más humana, orientada al servicio, la responsabilidad y el trabajo con vocación.

Según Pimienta (2024), el funcionamiento de una organización está profundamente marcado por las relaciones que se construyen entre las personas que la integran. Al tratarse de una actividad esencialmente humana, el trabajo puede desarrollarse en ambientes donde las relaciones sean positivas, colaborativas y enriquecedoras, pero también puede verse afectado por tensiones, conflictos o dinámicas negativas que impactan tanto el bienestar de las personas como el cumplimiento de las tareas.

### **Marco legal**

Analizar el Modelo de Gestión de Talento Humano, el Clima Organizacional y su impacto en la productividad no es solo un tema de empresas privadas; en la Policía Nacional es igualmente importante y relevante, pues influye directamente en la manera en que los uniformados cumplen sus funciones y se relacionan con la comunidad. Así como en otras organizaciones se establecen normas para garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables, la institución se guía por disposiciones jurídicas que buscan promover un entorno laboral que cuide el bienestar del personal, fomente la motivación y fortalezca el compromiso con el servicio público.

Para la Policía Nacional de Colombia, la Resolución No. 00875 del 9 de abril de 2025 se convierte en una guía fundamental para todo el proceso de selección de personal. Esta normativa establece de manera clara los lineamientos, criterios y procedimientos que orientan la incorporación y evaluación del talento humano, asegurando que cada ingreso se base en los principios de mérito, transparencia, legalidad y objetividad. Gracias a este marco, la institución garantiza que quienes forman parte de ella no solo cuenten con las competencias necesarias, sino también con los valores éticos y las aptitudes que les permiten cumplir de manera responsable y comprometida con su misión constitucional, fortaleciendo así la confianza de la ciudadanía en el servicio policial.

En coherencia con los principios de legalidad, proporcionalidad, responsabilidad y respeto por los derechos fundamentales, la Resolución 3207 de 2024 define los lineamientos que guían la actuación de los policías y regulan el funcionamiento del servicio a través del Reglamento del Servicio de Policía.

Con el propósito de establecer de manera clara las funciones de la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional, se creó el Decreto 113 de 2022 el cual además de asignar responsabilidades estratégicas como el diseño de los sistemas de carrera, la gestión del conocimiento y la implementación de políticas institucionales en materia de talento humano, también permite alinear los objetivos misionales de la institución con el desarrollo profesional, el bienestar y la permanencia de los uniformados, promoviendo una gestión integral que busca no solo el desarrollo profesional, sino también el bienestar y la permanencia de los mismos.

Más que un conjunto de normas, la Ley 2196 de 2022 promueve la rectitud, el respeto por los derechos humanos y la legitimidad institucional, valores esenciales que guían a cada miembro de la policía en el ejercicio responsable y profesional de su labor diaria, fortaleciendo la confianza de la ciudadanía en el servicio que se les presta.

En este mismo sentido, la Ley 2179 de 2021 marca un paso importante para la Policía Nacional, al orientar el régimen especial de carrera y la educación policial hacia un enfoque más profesional e integral. Esta normativa impulsa la formación continua, el desarrollo de competencias y la cualificación permanente del personal uniformado, reconociendo la educación policial como un pilar esencial para el crecimiento de la institución y para ofrecer un servicio cada vez más eficiente, cercano y de calidad a la ciudadanía.

Con el propósito de apoyar la gestión del talento humano y fortalecer la toma de decisiones estratégicas, la Policía Nacional creó el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH) mediante la Resolución No. 02255 del 29 de julio de 2022. Esta herramienta tecnológica permite administrar de manera eficiente la información relacionada con la carrera, la formación, la evaluación y el bienestar del personal, facilitando una gestión institucional más organizada, precisa y orientada al desarrollo integral de quienes sirven a la ciudadanía.

En 2019 se creó el documento CONPES 3975, que respalda la modernización de los procesos de selección, formación y gestión del talento humano en la Policía Nacional. Gracias a esta iniciativa, la institución avanza hacia modelos más innovadores, eficientes y centrados en el servicio a la ciudadanía. Además, a través de este documento se establece la Política Nacional de Transformación Digital e Inteligencia Artificial, sentando las bases para la incorporación de tecnologías que optimicen la gestión y fortalezcan la capacidad de respuesta de la Policía.

La Ley 1010 de 2006 establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, fomentando ambientes de trabajo dignos, respetuosos y basados en la buena convivencia. En la Policía Nacional, esta normativa impulsa relaciones laborales fundamentadas en el respeto y la protección de la dignidad de cada persona, fortaleciendo el bienestar del personal y contribuyendo a construir una cultura organizacional más sana, humana y comprometida con el cuidado de quienes integran la institución.

Finalmente, con el objetivo de organizar la prestación del servicio de manera eficiente y asegurar que se cumpla la misión de la institución sin dejar de lado los derechos laborales de los uniformados, el Decreto Ley 1791 de 2000 regula el régimen laboral y la jornada de trabajo de la Policía Nacional. Esta norma reconoce las particularidades del servicio policial y las condiciones

especiales en las que se desempeña, buscando un equilibrio entre las exigencias operativas y la protección de quienes día a día cumplen con su labor al servicio de la comunidad.

## **Metodología**

### **Tipo de Investigación**

El estudio se desarrolla bajo una investigación cuantitativa, específicamente de tipo descriptivo.

### **Instrumento de Recolección**

El instrumento de recolección de la información que conlleva a diagnosticar el impacto del Modelo de Gestión del Talento Humano y la Cultura Institucional, en la medición del clima organizacional de la Policía Nacional es encuesta de percepción, mediante un estudio de campo directo a los uniformados pertenecientes al Grupo de Dialogo y Mantenimiento del Orden GUDMO 17 de la Policía Metropolitana de Cúcuta – MECUC.

### **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 pertenecientes al Grupo de Dialogo y Mantenimiento del Orden GUDMO 17 de la Policía Metropolitana de Cúcuta – MECUC.

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

$n$ =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
96%	2.05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

*Nota:* El nivel de confianza nos indica, en porcentaje, cuán seguros estamos de que el valor real esté dentro del rango que hemos calculado.

**Tabla 2**

*Parámetros*

Parámetro	Insertar Valor
$N$	100 policías
$Z$	1,96

P	50% = 0,50
Q	50% = 0,50
E	5% 0 0,05

Nota: Elaboración Propia

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

$$n = \frac{1,962^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50 \cdot 100}{0,052(99) + 1,962^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}$$

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

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

$$n = 80$$

**Población**

La población está conformada por 100 uniformados pertenecientes al Grupo de Dialogo y Mantenimiento del Orden GUDMO 17 de la Policía Metropolitana de Cúcuta – MECUC.

**Temporalidad**

La encuesta se aplica desde el 29 de diciembre al 11 de enero de 2026

**Tipo de Preguntas**

El tipo de preguntas es cerrada, lo cual permite el tratamiento de los datos de una manera más rápida y sencilla.

**Variables**

Comunicación, accesibilidad, calidad y pertenencia

## Resultados

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

**Tabla 3**

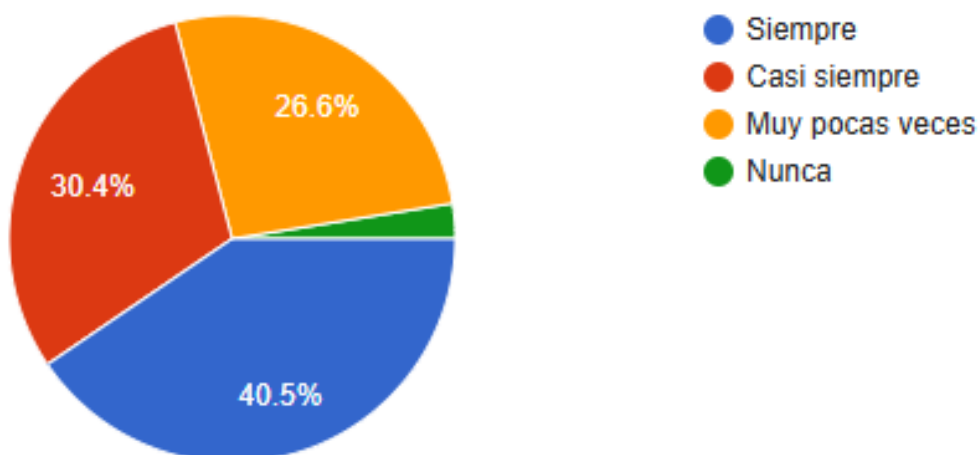
*Pregunta # 1*

Opciones	Respuestas	%
Siempre	32	40.5%
Casi siempre	24	30.4%
Muy pocas veces	21	26.6%
Nunca	3	2,50%
<b>Total</b>	80	100%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 1**

*Gráfica Pregunta # 1*



*Nota:* Elaboración propia

El 40.5% de los policías encuestados consideran que siempre son reconocidos sus esfuerzos dentro de la institución, al igual que el 30.4% que respondió casi siempre. Un 26.6% de los policías encuestados respondió que muy pocas veces y el 2.5% responde que nunca son valorados sus esfuerzos.

2. ¿Cree que recibe apoyo y acompañamiento adecuado por parte de sus superiores?

**Tabla 4**

*Pregunta # 2*

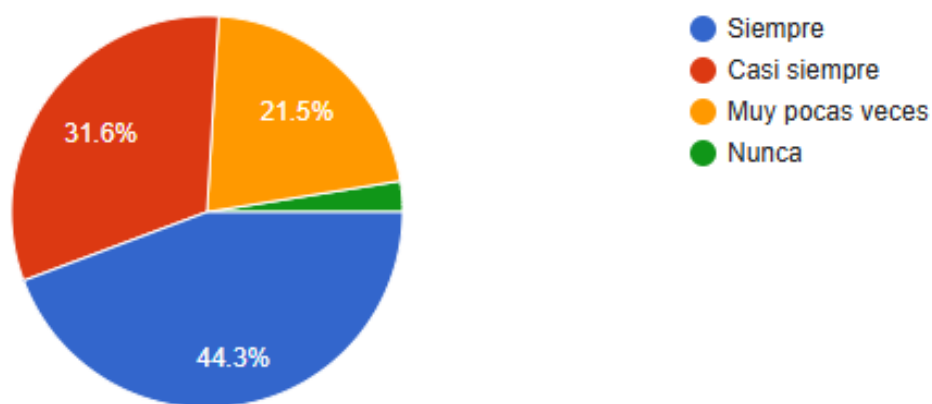
Opciones	Respuestas	%
<b>Siempre</b>	35	44.3%
<b>Casi siempre</b>	25	31.6%
<b>Muy pocas veces</b>	17	21.5%
<b>Nunca</b>	3	2,50%

**Total** 80 100%

*Nota:* Elaboración propia

## Figura 2

*Gráfica Pregunta # 2*



*Nota:* Elaboración propia

El 44.3% de los uniformados encuestados responde que siempre recibe apoyo por parte de sus superiores, el 31.6% respondió casi siempre. Este 74,9% muestra un acompañamiento aceptable por parte de los superiores al personal subalterno. El 21.5% responde muy pocas veces, lo cual, aunque no es una respuesta del todo mala, nos presenta una oportunidad de mejora al respecto. Tan solo el 2.5% respondió que nunca recibe apoyo por parte de sus superiores.

3. ¿Cuenta con la capacitación necesaria para el desarrollo de sus funciones?

## Tabla 5

*Pregunta # 3*

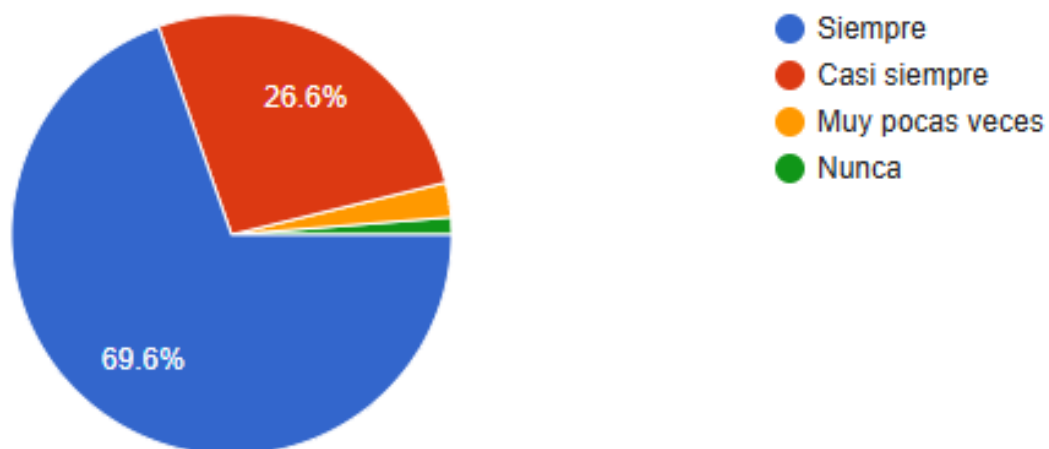
Opciones	Respuestas	%
Siempre	55	69.6%

<b>Casi siempre</b>	21	26.6%
<b>Muy pocas veces</b>	3	2,50%
<b>Nunca</b>	1	1,30%
<b>Total</b>	80	100%

*Nota:* Elaboración propia

### Figura 3

*Gráfica Pregunta # 3*



*Nota:* Elaboración propia

El 96,2% de los uniformados encuestados respondió que siempre y casi siempre cuentan con la capacitación necesaria para el desarrollo de sus funciones, lo cual indica que se cumple con el desarrollo de los programas correspondientes a formaciones y capacitaciones. Tan solo el 2,5% respondió que muy pocas veces y solo el 1.30% respondió que nunca.

4. ¿Considera Ud. que los traslados internos se hacen de forma objetiva?

### Tabla 6

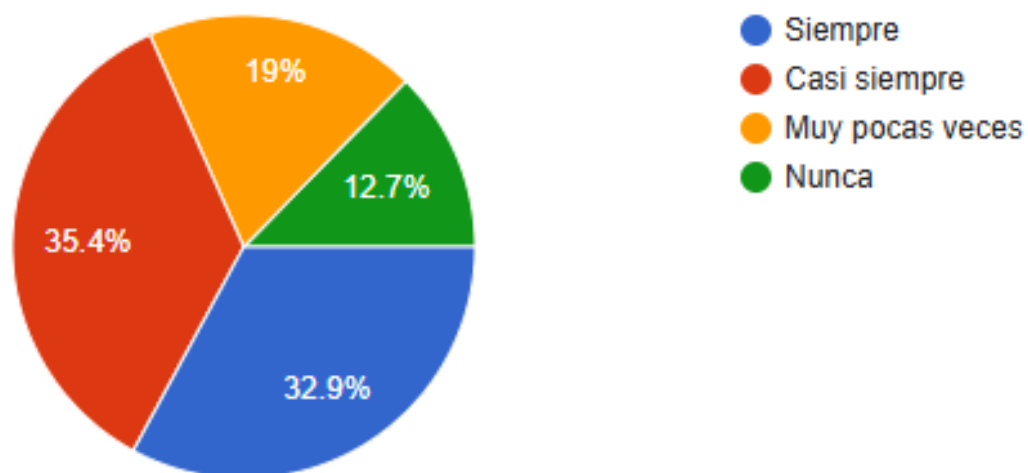
*Pregunta # 4*

Opciones	Respuestas	%
<b>Siempre</b>	26	32.9%
<b>Casi siempre</b>	28	35,40%
<b>Muy pocas veces</b>	15	19,00%
<b>Nunca</b>	11	12,70%
<b>Total</b>	80	100%

*Nota:* Elaboración propia

#### Figura 4

*Gráfica Pregunta # 4*



*Nota:* Elaboración propia

El 32,9% de los uniformados encuestados considera que los traslados siempre se realizan de forma objetiva, el 35,40% respondió que casi siempre, el 12,70% muy pocas veces y el 12,70% respondió que nunca. Esto evidencia que aunque la tendencia general es positiva, surge

la necesidad de fortalecer los mecanismos de información y transparencia, con el propósito de reducir la percepción subjetiva.

5. ¿Considera que existe una comunicación efectiva entre los mandos superiores y los subalternos?

**Tabla 7**

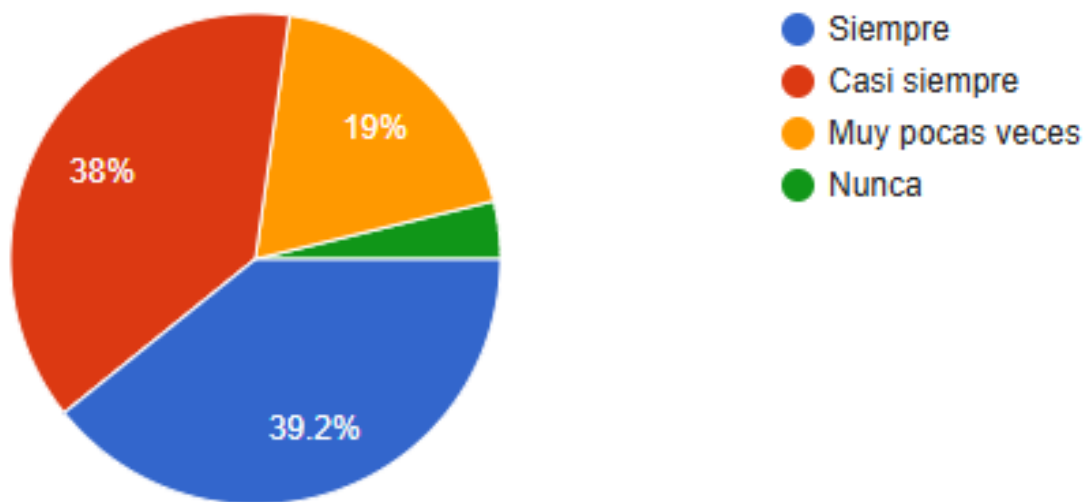
*Pregunta # 5*

Opciones	Respuestas	%
<b>Siempre</b>	31	39,20%
<b>Casi siempre</b>	30	38,00%
<b>Muy pocas veces</b>	15	19,00%
<b>Nunca</b>	4	3,80%
<b>Total</b>	80	100%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 5**

*Gráfica Pregunta # 5*



*Nota:* Elaboración propia

El 39,20% de los encuestados manifestó que siempre existe una comunicación efectiva entre los mandos superiores y los subalternos, el 38% casi siempre, el 19% muy pocas veces y el 3,80% nunca. Este resultado presenta una oportunidad de mejora importante para el mejoramiento de la comunicación interna.

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

**Tabla 8**

*Pregunta # 6*

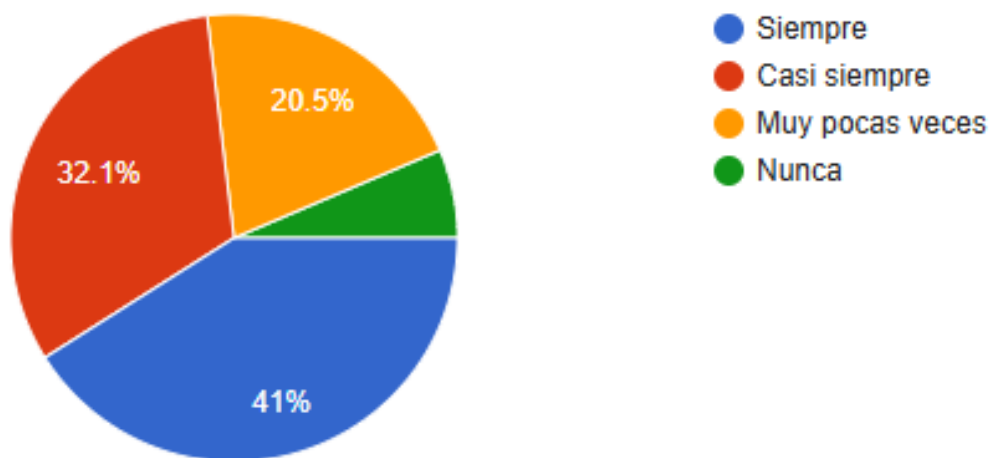
Opciones	Respuestas	%
<b>Siempre</b>	32	41,00%
<b>Casi siempre</b>	25	32,10%
<b>Muy pocas veces</b>	16	20,50%
<b>Nunca</b>	7	6,40%

<b>Total</b>	80	100%
--------------	----	------

*Nota:* Elaboración propia

### Figura 6

*Gráfica Pregunta # 6*



*Nota:* Elaboración propia

Se obtuvo como resultado que el 41% y 32,1% siempre y casi siempre respectivamente consideran que su salario es proporcional a su jornada laboral, el 20,50% muy pocas veces y el 6,40% nunca. Aunque la tendencia de aprobación es mayor, es importante conocer las necesidades y los motivos de insatisfacción con respecto a la asignación salarial.

7. ¿ En el GUDMO 17 se promueve el trabajo en equipo?

### Tabla 9

*Pregunta # 7*

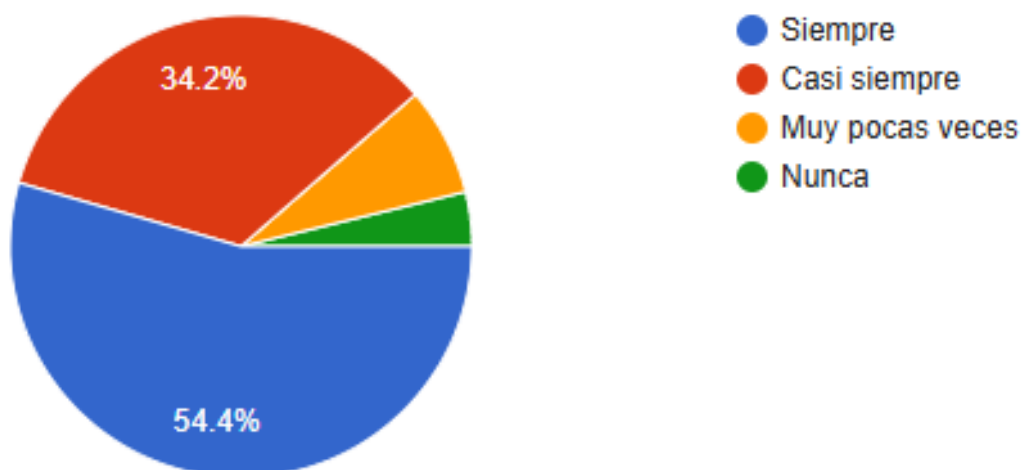
Opciones	Respuestas	%
Siempre	43	54,40%

<b>Casi siempre</b>	27	34.2%
<b>Muy pocas veces</b>	6	7,60%
<b>Nunca</b>	4	3,80%
<b>Total</b>	80	100%

*Nota:* Elaboración propia

### Figura 7

*Gráfica Pregunta # 7*



*Nota:* Elaboración propia

El 54.40% respondió que siempre, el 34.2% casi siempre, el 7,60% muy pocas veces y el 3,80% nunca. Esto muestra que el grupo evidencia un adecuado trabajo en equipo, lo que favorece la ejecución de actividades, comunicación efectiva y el logro de objetivos.

8. ¿Conoce los planes de bienestar que la institución brinda para Ud. y su núcleo familiar?

### Tabla 10

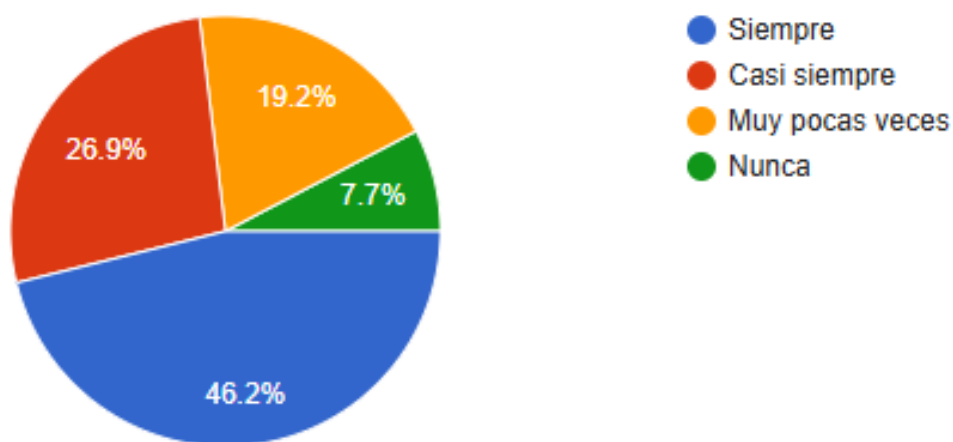
*Pregunta # 8*

Opciones	Respuestas	%
<b>Siempre</b>	36	46,20%
<b>Casi siempre</b>	21	26,90%
<b>Muy pocas veces</b>	15	19,20%
<b>Nunca</b>	8	7,70%
<b>Total</b>	80	100%

*Nota:* Elaboración propia

### Figura 8

*Gráfica Pregunta # 8*



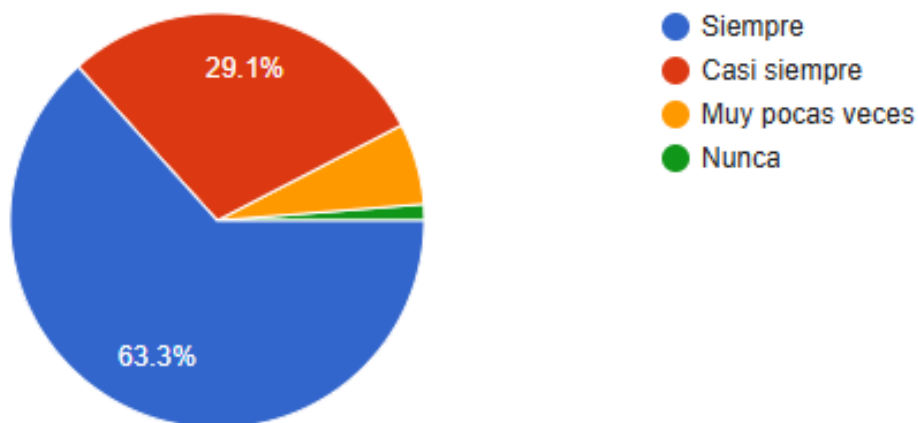
*Nota:* Elaboración propia

El 46,20% respondió que siempre, el 26,90% casi siempre, el 19,20% muy pocas veces y el 7,70% nunca. El alto porcentaje de aprobación y conocimiento de los planes de bienestar fortalece la percepción de la institución, facilita el aprovechamiento de los recursos y mejora la calidad de vida de los uniformados.

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

**Tabla 11***Pregunta # 9*

Opciones	Respuestas	%
<b>Siempre</b>	50	63,30%
<b>Casi siempre</b>	23	29,10%
<b>Muy pocas veces</b>	5	6,30%
<b>Nunca</b>	2	1,30%
<b>Total</b>	80	100%

*Nota:* Elaboración propia**Figura 9***Gráfica Pregunta # 9**Nota:* Elaboración propia

El 69,30% de los uniformados encuestados respondió que siempre la Institución le brinda capacitaciones y actualizaciones en función al cargo que desempeña, el 29,10% casi siempre, el 6,30% muy pocas veces y el 1,30% nunca. Este resultado evidencia el cumplimiento de los planes de formación y capacitación del Modelo de Gestión del Talento Humano, demostrando a

su vez el compromiso institucional con el desarrollo del talento humano, lo que incrementa la motivación, la satisfacción y el vínculo con la institución.

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

**Tabla 12**

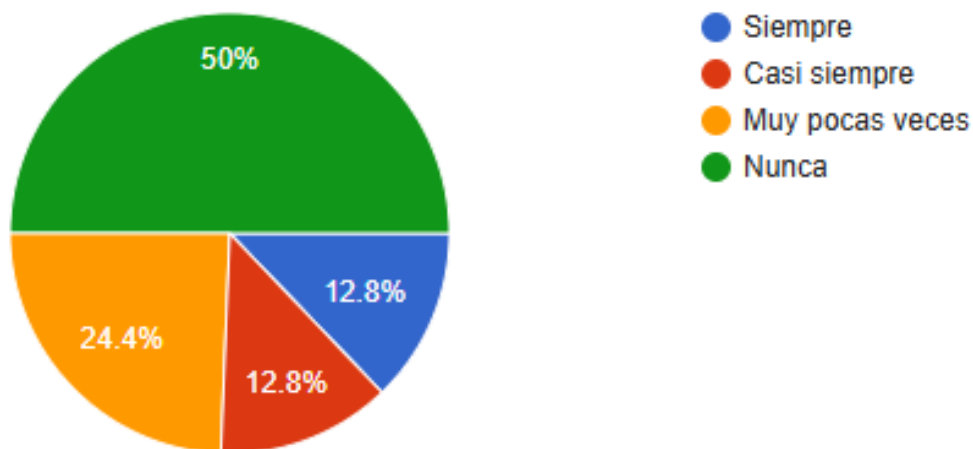
*Pregunta #10*

Opciones	Respuestas	%
Siempre	11	12,80%
Casi siempre	11	12,80%
Muy pocas veces	18	24,40%
Nunca	40	50,00%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 10**

*Gráfica Pregunta # 10*



*Nota:* Elaboración propia

El 50% respondió que nunca ha considerado retirarse de la institución, el 24,40% muy pocas veces, el 12,80%, estos dos porcentajes constituyen una cifra positiva de estabilidad, compromiso y sentido de pertenencia, satisfacción con sus condiciones laborales o motivadas por su plan de carrera dentro de la organización.

11. ¿Considera que se debe efectuar un cambio para mejorar el clima laboral en el GUDMO 17?

**Tabla 13**

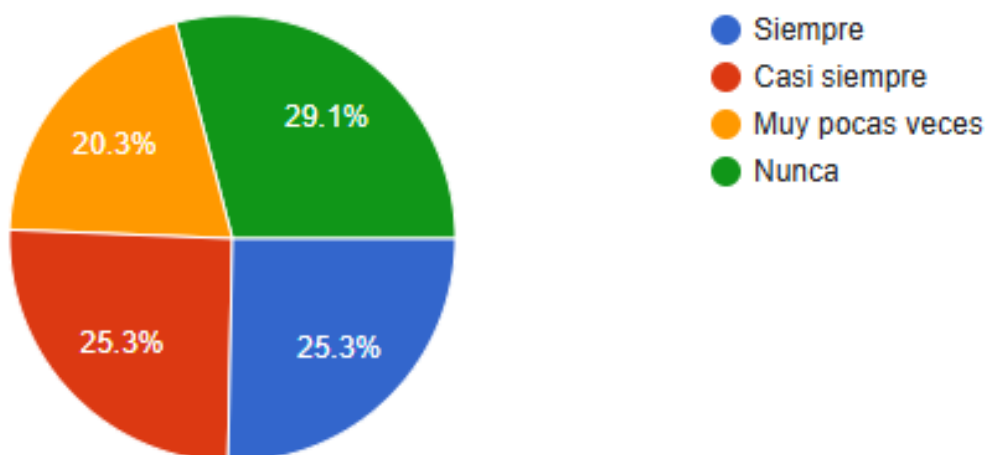
*Pregunta #11*

Opciones	Respuestas	%
<b>Siempre</b>	20	25,30%
<b>Casi siempre</b>	20	25,30%
<b>Muy pocas veces</b>	16	20,30%
<b>Nunca</b>	24	29,10%
<b>Total</b>	80	100%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 11**

*Gráfica Pregunta # 11*



*Nota:* Elaboración propia

Los resultados muestran una distribución equilibrada pero polarizada respecto a la percepción de si es necesario realizar cambios para mejorar el clima laboral en el GUDMO 17. El **50,6%** de los encuestados percibe de manera constante o frecuente que se requieren transformaciones en la dinámica laboral. El otro 49,4% respondió que muy pocas veces o nunca se requiere de cambios dentro del grupo.

De acuerdo al modelo de gestión del talento humano de la institución, se efectúan acciones orientadas al reconocimiento y valoración de los esfuerzos y trabajos de los uniformados. Sin embargo, se deben implementar acciones de mejora para intervenir los factores asociados a los resultados de insatisfacción.

Se reconoce en los superiores un liderazgo cercano facilitando el acompañamiento y apoyo en las labores de los uniformados, lo que contribuye al fortalecimiento del clima laboral y el mejoramiento del desempeño del talento humano. Por consiguiente, es importante seguir fortaleciendo el proceso de mejora continua.

De manera general, los resultados evidencian percepciones favorables en las dimensiones de liderazgo y capacitación, mientras que comunicación interna y objetividad en traslados concentran mayores niveles de insatisfacción

### **Conclusiones**

El análisis de los resultados obtenidos evidencia que Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional de la Policía Nacional integra los procesos desde la planeación, administración y desarrollo del recurso humano, lo que permite una gestión coherente con las necesidades misionales de la Institución.

Las condiciones perceptivas del entorno laboral inciden de manera significativa en los niveles de compromiso, motivación y desempeño del personal. La evaluación del entorno laboral sistemática es esencial para identificar oportunidades de mejora y orientar acciones de gestión humana más efectivas, una comunicación más cercana entre superiores y subalternos, el reconocimiento del compromiso policial y la generación de espacios de bienestar que contribuyan a la motivación del personal.

En términos de formación policial, la Institución está comprometida con una adecuación en la educación policial desde las escuelas de policía, con una visión prospectiva cuyo principal sentido es la formación integral de profesionales de policía, por medio de la ciencia, la tecnología, la innovación policial, la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias.

El modelo de gestión del talento humano de la Policía Nacional, si bien evidencia ciertas brechas y desafíos, el modelo de gestión del talento humano de la Policía Nacional presenta una arquitectura conceptual y procedimental robusta, que permite el fortalecimiento de las

competencias del personal y contribuye de manera directa a la mejora de los indicadores de productividad institucional.

Este estudio abre la posibilidad de futuras investigaciones de tipo correlacional o longitudinal que permitan profundizar en la relación entre clima organizacional y desempeño institucional.

## Recomendaciones

En este análisis se evidenció que la Policía Nacional cuenta de con un proceso de inducción y capacitación definido y eficiente. No obstante, se recomienda mantener una actualización permanente a través de metodologías innovadoras y herramientas tecnológicas que respondan a las necesidades operativas de la institución, lo que permitirá el fortalecimiento permanente de las competencias del personal y garantiza la mejora continua en el desempeño.

Implementar acciones que promuevan el bienestar laboral, el equilibrio entre la vida personal y profesional y fortalecer los sistemas de incentivos para la satisfacción y custodia del talento humano.

Desarrollar programas de formación en habilidades comunicativas y de liderazgo dirigidos a los mandos, con el propósito que mejorar la comunicación dirigida a los subalternos y promoviendo un liderazgo basado en el humanismo, la empatía y el respeto.

Se recomienda estandarizar los criterios aplicados para la realización de traslados, la socialización y divulgación de los mismos, con el propósito de garantizar mayor transparencia, reducir las interpretaciones subjetivas por parte del personal y promover la confianza en el desarrollo de los movimientos internos.

El análisis general sugiere que la institución debe reforzar estrategias de gestión humana, fortalecer espacios de escucha activa, revisar procesos y promover prácticas de liderazgo participativo, con el fin de equilibrar las percepciones y consolidar un clima laboral más favorable para todos.

## Referencias

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.ª ed.). McGraw-Hill.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Managing human resources* (8th ed.). Pearson Education.
- González Ariza, Á. L. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (3.ª ed.). Universidad del norte. <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028>
- García Solarte, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual*. *Cuadernos de Administración*, 42, 43–61. <https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>
- García Valencia, J. A. (2025). *La compensación como medio de retención de personal en empresas*. Universidad EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/bitstreams/89140405-317d-468a-b776-c4b980de24c5/download>
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A., Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University, Graduate School of Business Administration.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Lusthaus, C., Adrien, M.-H., Anderson, G., Carden, F., & Montalván, G. P. (2002). *Organizational assessment: A framework for improving performance*. Inter-American Development Bank / The World Bank.

Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2020). Organizational climate and productivity revisited.

*Journal of Occupational Psychology*, 93(2), 235–254.

<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1348/096317904774202144>

Pimienta, A. R. U. (2024). *El clima organizacional como factor de éxito. Dilemas*

*contemporáneos: educación, política y valores*, 11(1), 140–162.

Policía Nacional de Colombia. (2025). *Gestión humana*. [https://www.policia.gov.co/glosario-de-](https://www.policia.gov.co/glosario-de-la-policia-nacional/gestion-humana)

[la-policia-nacional/gestion-humana](https://www.policia.gov.co/glosario-de-la-policia-nacional/gestion-humana)

Robbins, S. P. (1999). *Organizational behavior: Concepts, controversies, applications* (9th ed.).

Prentice Hall.

## Anexos

### Anexo A

Encuesta aplicada a los Policías de GUDMO - 17

URL

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf2UjT\\_\\_RSeYIgXrq5qpr37ILSVqM4ud75odvQdp\\_m2\\_4aPuTQ/viewform?usp=header](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf2UjT__RSeYIgXrq5qpr37ILSVqM4ud75odvQdp_m2_4aPuTQ/viewform?usp=header)

## **Análisis del Impacto del Modelo de Gestión del Talento Humano y la Cultura Institucional, en la medición del clima organizacional de la Policía Nacional**

El objetivo de este formulario es recopilar información válida y confiable sobre la percepción que tienen los integrantes del GUDMO 17 respecto a diversos factores que influyen en el clima organizacional, tales como la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la motivación, las condiciones laborales y el bienestar institucional.

La información obtenida permitirá realizar un análisis integral del clima organizacional, identificar fortalezas y áreas de mejora, y servir como insumo fundamental para la formulación del diagnóstico, la discusión de resultados y la construcción de propuestas dentro del trabajo de grado. Asimismo, los datos recolectados facilitarán el diseño de estrategias orientadas al fortalecimiento del ambiente laboral y al mejoramiento continuo de los procesos institucionales.

Considera ud. que sus esfuerzos en la Institución son valorados y reconocidos por parte de sus superiores?

- Siempre
- Casi siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

¿Cree que recibe apoyo y acompañamiento adecuado por parte de sus superiores?

- Siempre
- Casi siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

¿ Cuenta con la capacitación necesaria para el desarrollo de sus funciones?

- Siempre
- Casi siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

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

- Siempre
- Casi siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

¿Considera que existe una comunicación efectiva entre los mandos superiores y los subalternos ?

- Siempre
- Casi siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

¿ Considera que su salario es proporcional a su jornada laboral?

- Siempre
- Casi siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

¿ En el GUDMO 17 se promueve el trabajo en equipo?

- Siempre
- Casi siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

¿Conoce los planes de bienestar que la institucion brinda para ud y su núcleo familiar?

- Siempre
- Casi siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

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

- Siempre
- Casi siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

¿Alguna vez ha considerado retirarse de la institución?

- Siempre
- Casi siempre
- Muy pocas veces
- Nunca

¿Considera que se debe efectuar un cambio para mejorar el clima laboral en el GUDMO 17?

- Siempre
- Casi siempre
- Muy pocas veces
- Nunca