



**PLAN DE MEJORAMIENTO SOBRE EL IMPACTO DE LA GESTIÓN SOCIAL
EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE POLICÍA
CAQUETÁ**

SILVIA CONSUELO MONTALVO VARÓN

Código 40779011

Especialización en Gestión Pública

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios**

Florencia, 24 de octubre de 2014

**PLAN DE MEJORAMIENTO SOBRE EL IMPACTO DE LA GESTIÓN SOCIAL
EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE POLICÍA
CAQUETÁ**

SILVIA CONSUELO MONTALVO VARÓN

Código 40779011

Especialización en Gestión Pública

Executive MBA

ZORAIDA LUCÍA CASTRO ÁNGEL

Asesora

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios**

Florencia, 24 de octubre de 2014

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. TÍTULO	9
2. INTRODUCCIÓN	10
3. TEMA	12
4. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	13
4.1. Síntesis de la Descripción.....	13
4.2. Formulación.....	13
5. JUSTIFICACIÓN	14
6. OBJETIVO GENERAL	16
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
8. ESTADO DEL ARTE	18
9. MARCO DE REFERENCIA	20
9.1. Marco Teórico.....	20
9.2. Marco Conceptual.....	22
9.3. Marco Geográfico.....	23
9.4. Marco Histórico.....	24
9.5. Marco Legal.....	24
10. MARCO METODOLÓGICO	27
10.1. Tipo de estudio.....	27
10.2. Población y muestra.....	27
10.3. Técnicas para la recolección de la información.....	28
10.4. Procedimiento para el análisis de la información.....	29
11. DESARROLLO DEL ESQUEMA TEMÁTICO	30
Capítulo 1. Gestión Social en el Departamento de Policía Caquetá.....	30

Capítulo 2. Punto de Vista de los Funcionarios sobre el Impacto de la Gestión Social en su Desempeño Laboral.....	45
12. PROPUESTA.....	52
13. CONCLUSIONES.....	57
Bibliografía.....	60
Anexos.....	63

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Personal uniformado con reubicación laboral que se ajusta al perfil del cargo en la unidad (2013 - 2014) DECAQ.....	32
Figura 2. Porcentaje de personal uniformado con reubicación laboral que se ajusta al perfil del cargo en la unidad (2013 - 2014) DECAQ.....	33
Figura 3. Cumplimiento traslados notificados (2013 - 2014) DECAQ.....	33
Figura 4. Encuesta percepción plan operativo de estímulos (2013) DECAQ..	34
Figura 5. Encuesta Satisfacción del Clima Laboral (2013) DECAQ.....	34
Figura 6. Encuesta Satisfacción turnos de descanso del personal (2013) DECAQ.....	36
Figura 7. Personas que evalúan afirmativamente Implementación del Modelo de descanso.....	37
Figura 8. Porcentaje de personas que evalúan afirmativamente la Implementación del Modelo de descanso (2013 - 2014) DECAQ.....	38
Figura 9. Permanencia en la Institución 2013 (Plan Corazón Verde) DECAQ.....	38
Figura 10. Estímulos e incentivos para el personal que labora en la vigilancia (2013) DECAQ.....	39

Figura 11. Eficacia en la evaluación del desempeño (2013) DECAQ..... 40

Figura 12. Porcentaje de Percepción de las políticas de gestión social
en el Departamento de Policía Caquetá..... 42

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Percepción de las políticas de gestión social en el Departamento de Policía Caquetá.	42
Tabla 2. Impacto de la gestión social en el desempeño laboral.....	45
Tabla 3. Plan de Mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá.....	52

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Encuesta dirigida al personal en general	64
Anexo 2. Encuesta dirigida al comité de gestión humana.....	67
Anexo 3. Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá.....	68

1. TÍTULO

**PLAN DE MEJORAMIENTO SOBRE EL IMPACTO DE LA GESTIÓN SOCIAL
EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE POLICÍA
CAQUETÁ.**

2. INTRODUCCIÓN

Sin desconocer que desde la década de los años 90s, se han llevado a cabo ajustes y cambios a nivel interno de la Policía Nacional, directamente relacionados con el personal y su importancia dentro de la institución; se retoman los últimos acontecimientos a partir del año 2007, bajo la presidencia del Dr. Álvaro Uribe Vélez, dónde se establecieron los Lineamientos generales de Política para la Policía Nacional de Colombia y en el análisis de la realidad institucional, se plantea la necesidad de: identificar a nivel interno las dificultades y fortalezas de la labor policial que podrían afectar los resultados esperados de la gestión institucional; medir el nivel de satisfacción y motivación del personal de la institución, con el propósito de obtener un mayor compromiso para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Para el año 2010, bajo el mandato del actual Presidente, Doctor Juan Manuel Santos Calderón, se presenta una Política de direccionamiento Policial basado en el Humanismo con Responsabilidad, que fue coordinada por el Señor General ® Oscar Adolfo Naranjo Trujillo y su grupo de trabajo, proyectando una “Nueva imagen del ser”, “recobrar la fe en la creatividad del hombre, en su capacidad de transformar el mundo y construir su propio destino”. Dentro del diseño de esta política se incluyen temáticas tales como “De cara al humanismo; el direccionamiento del talento humano, garantía del servicio; elegimos el mejor talento humano al servicio de la nación; la educación como fundamento de la actuación del hombre y mujer policía; satisfacción del talento humano para hacer bien lo que nos gusta y sentirnos bien con nosotros mismos; calidad de vida integral, un pilar del humanismo”.

Dentro de los propósitos de los lineamientos de la policía nacional, que incluyen esta política está potenciar el talento humano, aumentar la efectividad de los resultados, contar con participación ciudadana, evolucionar en cuanto a infraestructura y tecnología.

Para el caso en estudio es muy importante el Modelo de Gestión Humana creado por esta política, ya que articula los diferentes procesos y sus procedimientos para mejorar la gestión, la calidad de vida de los funcionarios y por ende la efectividad del servicio policial.

Con este estudio se pretende realizar un aporte a la administración pública y a los interesados en el área de la investigación social, formulando un plan de mejoramiento dirigido a subsanar las dificultades identificadas como resultado del mismo.

El núcleo temático que rige el desarrollo de este análisis corresponde al **Desempeño y ambiente institucional de las entidades públicas del orden nacional, departamental y municipal**; para lo cual se centrará el estudio a nivel departamental.

La investigación se afianza en la importancia que posee el talento humano de las entidades públicas, como fuente primaria en el cumplimiento de los fines del estado.

3. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE BIENESTAR SOCIAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA CAQUETÁ

Para realizar un aporte a la administración pública y a los interesados en el área de la investigación social, se ha escogido este tema bajo la línea de investigación **Gestión y Políticas públicas**, con la sub-línea **Gestión de Organizaciones Públicas**; de tal manera que esta investigación tiene una perspectiva cualitativa por su estructura y fines.

4. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

4.1. Síntesis de la descripción.

Es necesario enfatizar, que constitucionalmente es deber del Estado brindar la seguridad y sana convivencia a todos los ciudadanos. Es tan amplia y trascendental esta obligación del Estado, que trae inmerso en ella grandes retos y desafíos que en la actual situación del país se han hecho más complejos, pues se visualiza una fuerte incidencia negativa en la imagen institucional y un gran impacto de tipo social para el personal vinculado a la institución y sus familias.

Es urgente para la institución y el país realizar un estudio minucioso de los casos de inconformismo y corrupción, explorar el cumplimiento de su responsabilidad social a nivel interno y externo.

Para iniciar este proceso se requiere determinar la gestión realizada en pro del bienestar del personal como incentivo al mejoramiento de su desempeño laboral, conocer las políticas públicas que apuntan a fomentar la vocación policial como fuente de excelencia en la labor de esta institución, entre otros.

4.2. Formulación.

¿Las políticas públicas aplicadas mediante los planes, programas y proyectos de bienestar social, permiten un ambiente laboral para el personal uniformado y no uniformado del Departamento de Policía Caquetá, con incidencia positiva en su desempeño laboral, siendo así un determinante en el mejoramiento de la calidad de vida de los policías y sus familias?

5. JUSTIFICACIÓN

Este proceso investigativo permite hacer un aporte de evaluación, estableciendo criterios para el mejoramiento del Departamento de Policía Caquetá.

La aplicación de la propuesta dará a conocer aspectos importantes de la gestión y políticas públicas institucionales, planteando acciones de mejora con relación directa al núcleo temático escogido: **Desempeño y ambiente institucional de las entidades públicas del orden nacional, departamental y municipal**; desempeño que se encuentra ligado de manera estrecha con uno de los principales deberes del Estado como es brindar la seguridad y convivencia a todos los ciudadanos.

Dentro de las acciones a desarrollar se evaluará la ejecución de las actividades del estado, estudiando las políticas públicas de carácter social aplicadas en la institución para visualizar su impacto en el ambiente laboral y el desempeño del personal, estructurando de esta manera el plan de mejoramiento propuesto.

De acuerdo a lo anterior se identificarán los procesos de planeación institucional y sus estrategias, recolectando, sistematizando y analizando el desempeño y gestión de la institución en pro del cumplimiento de los objetivos propuestos hacia el bienestar social de los funcionarios y de sus familias. Punto que incide directamente en el desempeño laboral.

Teniendo en cuenta que esta investigación se realiza para el departamento de Policía Caquetá y se dirige a formular un plan de mejoramiento basado en la gestión social de los administrativos locales actuales, se trabaja sobre el plan de

atención integral de bienestar social y su impacto para la comunidad policial del departamento. Por lo anterior esta investigación corresponde a la vigencia 2013 y primer semestre de 2014.

6. OBJETIVO GENERAL

Explorar el impacto de la gestión social sobre el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá, formulando un plan de mejoramiento orientado a superar las falencias identificadas en la investigación.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la gestión social realizada por los administrativos como incentivo al mejoramiento del desempeño laboral.
- Identificar el punto de vista de los funcionarios acerca de la temática a explorar.
- Formular el plan de mejoramiento, basado en las deficiencias identificadas y proyectado a la mejora de los procesos.

8. ESTADO DEL ARTE

Con base en la temática a investigar, es necesario tener una ubicación en la historia institucional para conocer cómo ha sido manejado este tema y qué se proyecta sobre esta línea.

De acuerdo a lo anterior y después de explorar en la Policía Nacional, a nivel de la Dirección de Talento Humano, (grupo de desarrollo humano), y en la Dirección Nacional de Escuelas, (Vicerrectoría de Investigación), no se tiene conocimiento de estudios formales realizados con anterioridad, bajo los parámetros aquí propuestos, es decir, desde la perspectiva de los funcionarios no directivos.

La Policía Nacional inició para los años 2010 una Política de direccionamiento Policial basado en el Humanismo con Responsabilidad. Esta política, estructurada bajo el mandato del Señor Presidente Doctor Juan Manuel Santos Calderón, coordinada por el Señor General ® Oscar Adolfo Naranjo Trujillo, quien en su momento se desempeñaba como Director General de la Policía Nacional, y su grupo de trabajo, proyectó una nueva policía, una “Nueva imagen del ser” orientada hacia un objetivo común, que es “recobrar la fe en la creatividad del hombre, en su capacidad de transformar el mundo y construir su propio destino”. Haciendo aplicable el concepto de humanismo en la Policía Nacional se determina que su principal foco es “asegurar el rescate de la dignidad humana, la cual debe gravitar en dos dimensiones: respetar y ser respetado”.

Esta Política de direccionamiento busca también generar liderazgo institucional, unificar los proyectos de vida profesionales y personales de sus funcionarios.

Se establece también el Modelo de Gestión Humana fundamentado en Competencias que se dirige de manera directa hacia el mejoramiento de la calidad de vida del servidor público policial y de su familia. Este modelo visualiza al talento humano como la clave de la estrategia institucional favoreciendo el desempeño exitoso, la motivación, la vocación del servicio y el sentido de pertenencia por la institución.

El modelo de gestión humana fundamentado en competencias permite ubicar de manera firme el proyecto de investigación, pues se articula sobre los procesos definidos en la propuesta. Estos procesos están relacionados con la administración del talento humano, su desarrollo integral y la calidad de vida del personal, así: selección e incorporación, formación, ubicación laboral, evaluación del desempeño, identificación de perfiles por competencias, clima laboral, estímulos e incentivos, sistema ético y programas de inducción y reinducción.

El desarrollo del modelo de gestión humana permite tener mayores niveles de motivación y satisfacción laboral, un clima institucional favorable y dará paso a la exitosa implementación de la política del direccionamiento policial basado en el humanismo con responsabilidad.

9. MARCO DE REFERENCIA

9.1. Marco teórico.

De acuerdo a los objetivos establecidos y a las teorías existentes, podemos determinar que la exploración del impacto de la gestión social sobre el desempeño laboral, es un proceso que permite a través de la investigación establecer valoraciones en la búsqueda del mejoramiento personal y empresarial.

Tal y como lo expresan autores reconocidos de las ciencias sociales, este tipo de investigación hace parte de la responsabilidad que posee el empleador con respecto a sus colaboradores, con el objetivo de acrecer en ellos beneficios personales que se retribuyen de manera directa en su desempeño generando de esta manera compensación en beneficio de la empresa.

Según Castillo Aponte (1996), la gente tiende a perder interés en lo que hace si no obtiene los reconocimientos correspondientes.

Reyes (2011) muestra como Frederick Herzberg en su teoría de clima laboral desarrollada en 1959, presenta el factor higiene como un elemento ambiental que requiere de supervisión permanente para garantizar la satisfacción del individuo y los factores motivacionales los define como aquellos que vienen ligados directamente a la actividad laboral, a las oportunidades ofrecidas, a la satisfacción que produce su quehacer.

Estos autores coinciden en expresar que es responsabilidad de las organizaciones o empresas motivar a sus empleados o colaboradores generando

un ambiente óptimo para el desarrollo de sus funciones y para su desarrollo personal.

Ahora bien, profundizando sobre la teoría de José Castillo Aponte, encontramos en su texto Administración de Personal, Parte V. Dirección de Personal, sus capítulos del 11 al 15, donde presenta conceptos y definiciones que facilitan la comprensión del problema de investigación aquí expuesto y a su vez le dan la importancia requerida, exponiendo puntos trascendentales como la Motivación, la remuneración, el bienestar laboral, la gestión participativa y el liderazgo.

Para este autor la motivación es el proceso por el cual el trabajador realiza sus funciones con eficiencia, para lograr un resultado con el cual podrá satisfacer sus necesidades personales.

En esta teoría el bienestar laboral busca la satisfacción de las necesidades de los trabajadores que no son cubiertas con la remuneración en dinero, en otras palabras, se podría definir el bienestar laboral como un complemento al factor salarial.

La gestión participativa es definida como un sistema de dirección que involucra a los trabajadores y a la empresa, brindando la posibilidad de satisfacer tanto las necesidades de autorrealización de los trabajadores como los requerimientos de soluciones creativas de la empresa.

Frente al tema de liderazgo el autor presenta como uno de los principales retos del gerente-líder, aumentar la sinergia de su equipo de trabajo mediante el desarrollo de las capacidades de liderazgo propias de sus trabajadores.

9.2. Marco conceptual.

Gestión social: Es el conjunto de las diferentes actividades desarrolladas por un ente en procura de brindar beneficios a una comunidad para el logro de su objetivo institucional.

Desempeño laboral: Es el rendimiento laboral sumado a la actuación del funcionario o empleado en el desarrollo de sus actividades profesionales.

Plan de Mejoramiento: Es el conjunto de acciones a acatar o a subsanar, determinadas en un proceso de investigación o de control desarrollado.

Evaluación por competencias: Se define como la medición de la capacidad potencial de responder a las exigencias del cargo desempeñado.

Compensación: Retribución o devolución positiva por beneficios recibidos.

Bienestar social: Nivel de satisfacción en cuanto a las necesidades básicas del individuo o de una sociedad.

Vocación: Proyecto de vida, elaborado sobre la base de múltiples experiencias y en coherencia de valores que dan sentido y dirección a la vida del individuo.

Investigación social: Proceso que mediante el método científico permite estudiar una situación social para diagnosticar necesidades y problemas.

Evaluación: Herramienta de control social que permite valorar y analizar el impacto de una política, un plan, programa o proyecto, a partir de información de tipo cuantitativa o cualitativa.

Evaluación de la actuación pública: Estimación o valoración de la gestión pública acerca del manejo y ejecución de recursos públicos asignados a planes, programas o proyectos.

Gestión pública: Labor desarrollada para la obtención o manejo de recursos tanto financieros como tecnológicos o humanos que son requeridos en el desarrollo de las políticas públicas.

Satisfacción: Cubrimiento cabal de las necesidades y exigencias naturales del individuo.

9.3. Marco geográfico.

La investigación se realiza con cubrimiento Departamental a la Entidad Policía Nacional, exactamente al Departamento de Policía Caquetá creado mediante la Resolución 2600 del 19 de abril de 1980 y que tiene su base principal en la ciudad de Florencia.

El departamento del Caquetá se encuentra al sureste de Colombia, es el tercer departamento más grande del país y comprende el 22% de la región amazónica. En la actualidad está conformado por 16 municipios en los cuales se encuentran 40 estaciones de Policía con un número aproximado de 1.600 hombres y mujeres al servicio de la comunidad, 33 centros poblados y 27 caseríos.

9.4. Marco histórico.

Para presentar los antecedentes que permiten la motivación para iniciar este proceso investigativo, es necesario ubicarnos históricamente frente a sucesos determinantes y a estadísticas trascendentales, como las definidas a continuación:

De acuerdo a información tabulada en el año 2012 por los Señores John Puentes, y otros, quienes desarrollaron un estudio con cobertura año 2002 – 2010 dirigido al proceso administrativo de retiro de personal, identificando sus causas y estableciendo recomendaciones sobre esta situación, se evidencia dentro de estos antecedentes que los casos de reintegro del personal retirado ha ido en aumento, especialmente para las vigencias del 2007 al 2009, denotando presuntamente errores en el proceso de destitución o desvinculación del personal y propiciando de esta manera inconformismo y desmotivación dentro del personal de la institución para el cumplimiento cabal de su labor.

Para mediados del año 2009, las estadísticas reportaban en promedio, un suicidio por semana en el personal de la Policía Nacional. Esto ha sido motivo de preocupación y ha requerido de estrategias para identificar y controlar los casos de ansiedad, soledad, depresión, posibles causantes de estos sucesos.

9.5. Marco legal.

La normatividad jurídica que ampara o sustenta la problemática definida a tratar la encontramos en múltiples documentos, entre ellos:

- Artículo 125 y 218 de la Constitución Política de Colombia.

Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá

- Decreto 1858 de 2012, “Por medio del cual se fija el régimen pensional y de asignación de retiro del personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional”.
- Decreto 0724 de 2012 “Por el cual se dictan normas sobre el régimen salarial del personal uniformado activo de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional del Ministerio de Defensa Nacional”.
- Decreto Ley 1800 de 2000 “Por el cual se dictan normas para la evaluación del desempeño del personal uniformado de la Policía Nacional”.
- Decreto 1796 de 2000 "Por el cual se regula la evaluación de la capacidad psicofísica y de la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones de los miembros de la Fuerza Pública, Alumnos de las Escuelas de Formación y sus equivalentes en la Policía Nacional, personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares y personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993".
- Decreto 1795 de 2000 “Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”.
- Decreto Ley 1792 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”.
- Decreto Ley 1791 del año 2000, “Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional”.
- Decreto 2909 de 1991 “Por el cual se reglamenta algunas disposiciones del decreto 1214 de 1990, estatuto y régimen prestacional del personal civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional”.
- Decreto 1214 de 1990 “Por el cual se reforma el estatuto y el régimen prestacional civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional”.

Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá

- Ley 973 de 2005 “Por la cual se modifica el Decreto ley 353 del 11 de febrero de 1994 y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 180 de 1995 “Por la cual se modifican y expiden algunas disposiciones sobre la Policía Nacional y del Estatuto para la Seguridad Social y Bienestar de la Policía Nacional y se otorgan facultades extraordinarias al Presidente de la República para desarrollar la Carrera Policial denominada "Nivel Ejecutivo", modificar normas sobre estructura orgánica, funciones específicas, disciplina y ética y evaluación y clasificación y normas de la Carrera Profesional de Oficinas, Suboficiales y Agentes”.
- Resolución 02056 de 2007 “Por la cual se define la estructura orgánica interna y se determinan las funciones de la Dirección de Bienestar Social”.
- 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”.

10. MARCO METODOLÓGICO

10.1. Tipo de estudio.

Considerando un tipo de estudio exploratorio podemos evidenciar que la temática de investigación escogida ha sido objeto de análisis desde la perspectiva gerencial, por lo tanto, la institución y la comunidad en general desconocen el punto de vista de los funcionarios frente a la ejecución de las políticas de gestión social en el Departamento.

10.2. Población y muestra.

La investigación se realiza con cobertura Departamental a la Entidad Policía Nacional, exactamente al Departamento de Policía Caquetá con base principal en la ciudad de Florencia. Esta unidad policial en la actualidad tiene un número aproximado de 1.600 hombres y mujeres al servicio de la comunidad. Es de aclarar que este número fluctúa por los constantes traslados y comisiones, además de la generación anticipada de nómina, que no permite la inserción de novedades en tiempo real. El 75% de los funcionarios pertenecen a las Estaciones rurales y grupos especiales como Antinarcóticos y Escuadrón Móvil de carabineros. El 25% restante pertenecen a la base del Departamento.

Para el caso en estudio, tratándose de una investigación cualitativa y conociendo la dificultad en la participación del personal para la aplicación de encuestas, se tomará una muestra autogenerada, es decir, se socializará el desarrollo de la investigación a todo el personal y la muestra serán aquellos individuos que por si mismos decidan dar su opinión sobre el tema. Se imparte la información, teniendo en cuenta las diferentes condiciones de ubicación

geográfica que interfieren directamente en el acceso a los servicios institucionales y del desarrollo de las actividades laborales de los diferentes grupos o dependencias.

10.3. Técnicas para la recolección de la información.

La obtención de información se realizará de fuentes directas, informes internos y otros que puedan ser útiles a esta investigación; se desarrollará trabajo de campo con aplicación de encuestas, entrevistas, y conceptos propios en el desarrollo de las actividades laborales, para identificar la aplicabilidad de los mencionados planes, programas y proyectos y conocer a fondo diferentes puntos de vista que permitan complementar la información y ejecutar la investigación; en otras palabras, evaluar la percepción de los funcionarios frente a las políticas de gestión social y su desempeño personal.

Adicionalmente se impulsarán estrategias de investigación hacia el Área de Talento Humano, como dependencia central del Comité de Gestión Humana del Departamento de Policía; equipo encargado de manera directa de administrar, ejecutar y tabular los planes, programas y proyectos incidentes en el núcleo temático de este trabajo y que nos permiten evidenciar la gestión y ejecución de las políticas públicas sociales en la unidad.

La utilización de fuentes secundarias permitirá afianzar conceptos y complementar información sobre la temática correspondiente, dando mayor profundidad a los resultados obtenidos de este proceso investigativo.

La investigación se dirige a la identificación de puntos de mejora derivados de la gestión social hacia el desempeño laboral; por lo tanto, esta temática está

basada en el desarrollo y acceso del funcionario y su familia a actividades de prevención y promoción dirigidas a la salud mental, suicidio, apoyo emocional, atención y control por psicología, violencia intrafamiliar, consumo de sustancias psicoactivas, estrés laboral; actividades de apoyo social, actividades de concientización en actos seguros y proyecto de vida.

Se formularán también interrogantes acerca de los procesos de selección e incorporación, de formación, de ubicación laboral, evaluación de desempeño, perfiles por competencias y calidad de vida, visualizada esta última desde los programas de inducción y reinducción, sistema ético, estímulos e incentivos, clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral.

10.4. Procedimiento para el análisis de la información.

En el proceso de clasificación, registro y codificación de la información recepcionada y como técnica analítica posible, se tabulará la totalidad de la información obtenida y se construirán conceptos de acuerdo a esta información que será verificable. Se identificarán de esta manera los puntos de mejoramiento en la aplicación de las políticas públicas de impacto social con incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios del Departamento de Policía Caquetá.

Lo anterior, permitirá el cumplimiento de los objetivos propuestos y concluir positivamente este proceso investigativo.

11. DESARROLLO DEL ESQUEMA TEMÁTICO

Capítulo 1. GESTIÓN SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE POLICÍA CAQUETÁ

De acuerdo a la Resolución 03114 del 12 de agosto de 2013, por la cual se conforman los comités de Gestión Humana en la Policía Nacional, y con sustento en uno de sus considerandos definido así: “Que en virtud de una excelente gestión del talento humano, se contribuirá con el mejoramiento continuo en la prestación del servicio, se incrementarán los niveles de motivación y satisfacción laboral del personal en todos los niveles jerárquicos de la Unidad, que sumado a un clima Institucional adecuado y enmarcado en valores de respeto, responsabilidad y honestidad, continúen posicionando a la Policía Nacional a la vanguardia de las instituciones del Estado en materia de renovación y administración pública y en la administración del Talento Humano”. Se denota la importancia del Comité de Gestión Humana como pieza clave en la gestión social del Departamento de Policía Caquetá.

Este comité en el departamento está integrado por el Comandante o su delegado, Subcomandante, Jefe Administrativo, Jefe de Talento Humano, Jefe del Área de Sanidad, Coordinador de Bienestar Social, Jefe de Planeación, Jefe de la Oficina de Comunicaciones Estratégicas, Suboficial de Comando, un representante del Nivel Ejecutivo, un representante del Personal de Agentes y un representante del Personal No uniformado.

El comité de Gestión Humana tiene además un equipo de Desarrollo Humano, conformado por el Capellán, el Coordinador de Bienestar Social, un Psicólogo y un trabajador social.

Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá

De acuerdo a la información recopilada acerca de los planes, programas y proyectos incluidos dentro de las políticas públicas institucionales; se determina que la gestión social desarrollada en el Departamento de Policía Caquetá como incentivo al mejoramiento del desempeño laboral de sus funcionarios, busca cumplir los objetivos de recreación, deporte y cultura; educación; asistencia social y vivienda fiscal, establecidos en el “Plan de atención integral de bienestar social para la comunidad policial”, pretendiendo garantizar condiciones psicológicas, laborales y sociales, optimizando el clima organizacional.

Se relacionan a continuación las acciones desarrolladas, así: actividades de asistencia social dirigidas primordialmente a la salud mental, prevención del suicidio, la violencia intrafamiliar, el consumo de sustancias psicoactivas, atención y control psicológico, apoyo emocional, manejo del estrés laboral; actividades de concientización en actos seguros y proyecto de vida.

En el ámbito de la recreación, deporte y cultura se realizan celebraciones como el aniversario de la institución donde se participa a todo el personal del departamento; fiesta grupal de quinceañeras, matrimonios colectivos, cine familiar y tardes deportivas, una vez a la semana. Se dispone de una piscina en la zona urbana de la ciudad para el uso de la comunidad policial. Se promueve la integración familiar para las festividades navideñas y de fin de año con una cena familiar para todo el personal del departamento. Realización de festejos para conmemorar el día de los niños, navidad, entre otros.

Con relación a la educación se realizan charlas educativas en prevención de enfermedades en general, se ofrecen créditos educativos y de libre inversión a tasas favorables para el personal de la institución. Se brinda apoyo en beneficio de los hijos en etapa escolar (uniformes, calzado, útiles escolares, matrículas y

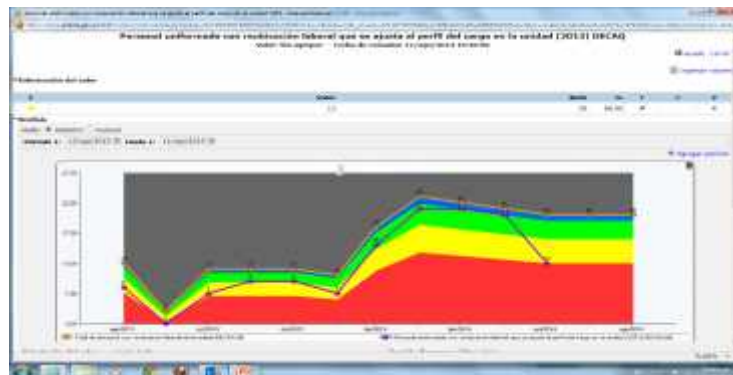
pensiones), beneficio al que pueden acceder los policiales que económicamente posean un endeudamiento superior al 50% de sus ingresos.

En lo que respecta a vivienda, se cuenta con algunas viviendas fiscales con el propósito de apoyar a la familia policial.

El comité de Gestión Humana dando cumplimiento al numeral 5, artículo 7 de la Resol. 03114 de 2013, donde se establece entre sus funciones realizar seguimiento, análisis y mejora a aspectos como: selección de desempeños exitosos; análisis de casos especiales de ubicación laboral; análisis de reportes del equipo de desarrollo humano de la unidad; análisis al ausentismo laboral; análisis a los resultados de morbilidad; selección personaje del mes; selección grupo de alto rendimiento; asignación de becas y estímulos; potencialización de competencias; transición a la reserva entre otros; ha elaborado las figuras que se presentan a continuación y que se encuentran cargadas en la suite visión empresarial, portal interno de consulta. Las tonalidades utilizadas tienen una calificación así:

Azul: Fortaleza Verde: Ajustado Amarillo: Avance Rojo: Debilidad

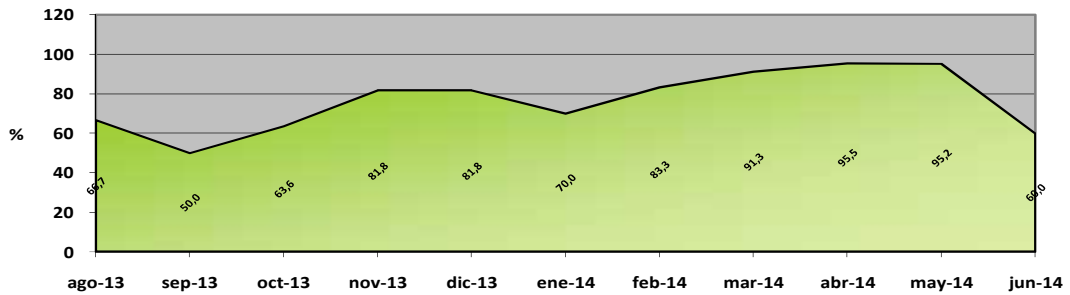
Figura 1. Personal uniformado con reubicación laboral que se ajusta al perfil del cargo en la unidad (2013 - 2014) DECAQ.



Nota. Tomada de la Suite Visión Empresarial, 2014 - Comité de Gestión Humana DECAQ.

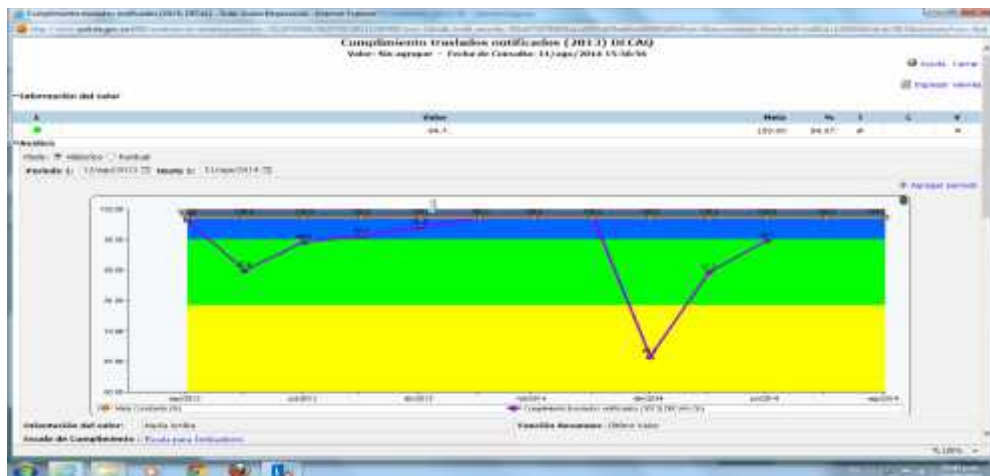
Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá

Figura 2. Porcentaje de personal uniformado con reubicación laboral que se ajusta al perfil del cargo en la unidad (2013 - 2014) DECAQ.



De las Figuras 1 y 2, se deduce que en el Departamento de Policía Caquetá se viene trabajando de manera permanente en la reubicación del personal, sin embargo los perfiles laborales para el desempeño en los cargos asignados no en todos los casos corresponde. Es de resaltar que en el mes de abril de 2014, se alcanzó un porcentaje importante de compatibilidad entre los perfiles y los cargos asignados; pero, con corte al primer semestre de 2014 decae este indicador a un 60% de afinidad perfiles - cargos.

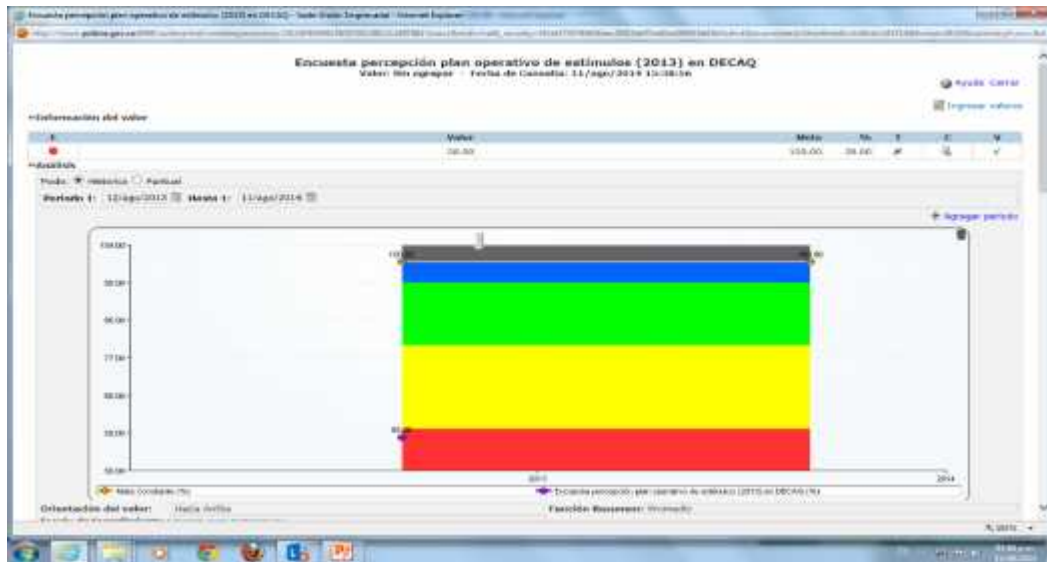
Figura 3. Cumplimiento traslados notificados (2013 - 2014) DECAQ.



Nota. Tomada de la Suite Visión Empresarial, 2014 - Comité de Gestión Humana DECAQ.

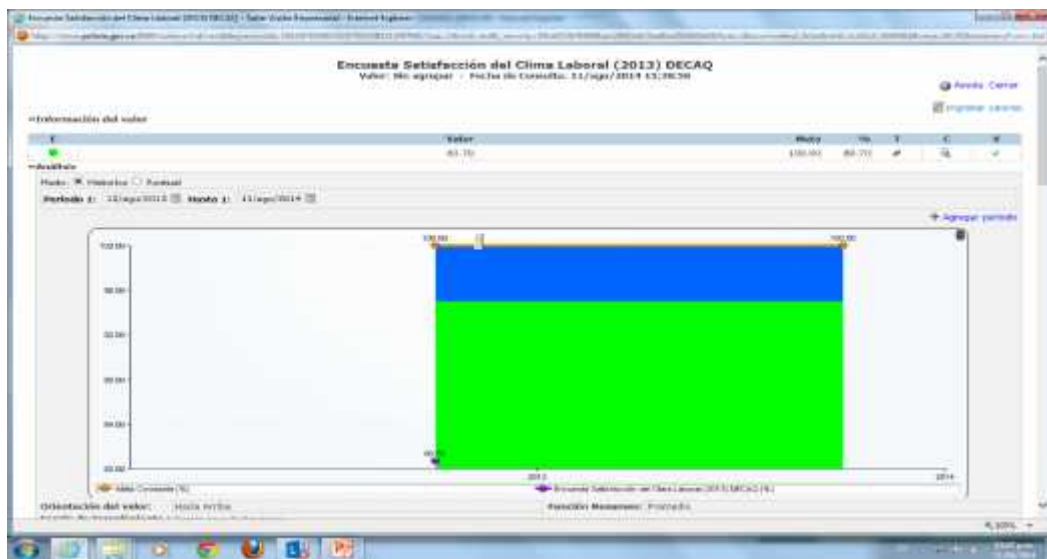
Es de notar que la notificación de traslados durante el primer trimestre de la vigencia 2014 tuvo un comportamiento excelente, sin embargo sufrió una fuerte decaída para el periodo abril 2014, retornando a un estándar no igual a la meta pero presentando una mejoría en este procedimiento.

Figura 4. Encuesta percepción plan operativo de estímulos (2013) DECAQ.



Nota. Tomada de la Suite Visión Empresarial, 2014 - Comité de Gestión Humana DECAQ.

Figura 5. Encuesta Satisfacción del Clima Laboral (2013) DECAQ.



Nota. Tomada de la Suite Visión Empresarial, 2014 - Comité de Gestión Humana DECAQ.

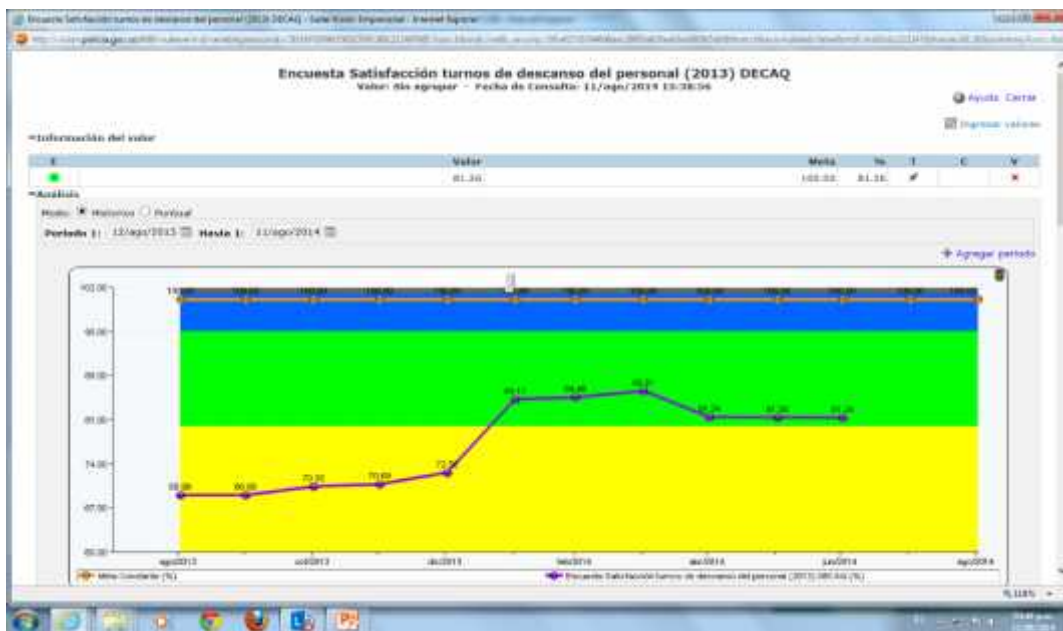
Las encuestas de percepción plan operativo de estímulos y Satisfacción del clima laboral, (figuras 4 y 5) se realizan una vez por vigencia. Para el año 2014 aún no se han aplicado. Durante la vigencia 2013 se alcanzó una cobertura del 58% de personal encuestado acerca de la percepción del plan operativo de estímulos y del 80.7% frente a la satisfacción del clima laboral. Es de notar que se debe incrementar los esfuerzos para lograr la meta del 100% con el objetivo de iniciar acciones de mejora sobre fundamentos más exactos.

Ahora bien, dentro del proceso de mejora continua e innovación que se viene desarrollando a nivel institucional con relación al tema desempeño laboral, se tiene estructurado el Plan de Mejoramiento 1MC-FR-0004, con vigencia 30 de abril a 31 de octubre del presente año; enmarcándose dentro de él, un hallazgo que hace referencia a los resultados obtenidos de la encuesta de medición del Clima Institucional, y la necesidad de potenciar la percepción favorable de los factores que hacen parte de esta medición, tales como comunicación, liderazgo, direccionamiento estratégico, direccionamiento del talento humano, estilo de dirección, trabajo en equipo, competencia laboral, ambiente laboral y socio-afectivo. Este plan de mejoramiento define como causa o raíz de este problema los siguientes aspectos: Los mecanismos de comunicación interna no están bien definidos o no son claros para los funcionarios. Falta de conocimiento, entendimiento o aplicación de los principios y valores de la Institución. Las metas y/o resultados esperados no se conocen, no son claros o no se concertaron con los involucrados. Cultura de los funcionarios que no favorece el cumplimiento de los objetivos. Es posible deducir con base en estas cuatro causas mencionadas, que se requiere generar espacios de participación e integración y capacitación para generar una mayor percepción positiva frente al clima laboral y ambiente institucional que de acuerdo a esta investigación refleja un porcentaje representativo entre personal satisfecho y muy satisfecho, con un 67.2% y 71.1%

respectivamente. Ver Tabla 2. Impacto de la gestión social en el desempeño laboral.

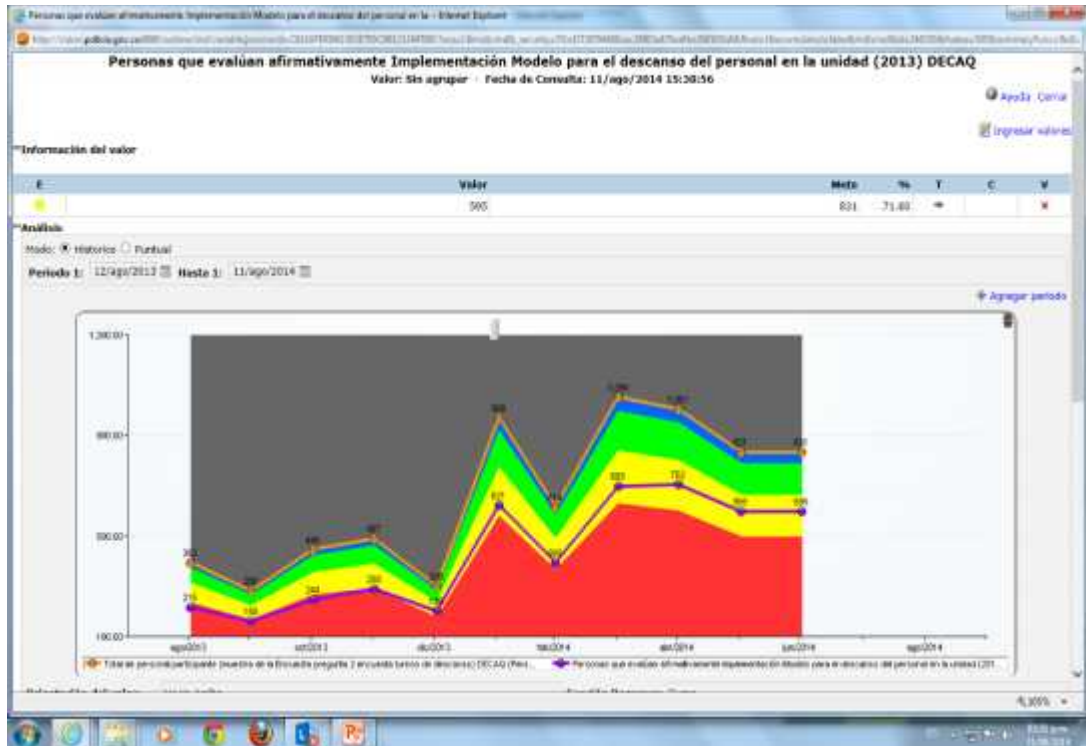
Este plan de mejoramiento contempla un segundo hallazgo en relación a los resultados de la encuesta de percepción del plan operativo de estímulos, apreciando que se debe potenciar su percepción favorable. Se definen como causas del problema, que los mecanismos de comunicación interna no están bien definidos o no son claros para los funcionarios. Falta de conocimiento, entendimiento o aplicación de los principios y valores de la Institución. Las metas y/o resultados esperados no se conocen, no son claros o no se concertaron con los involucrados. La información contenida en la Tabla 2 indica que el 44.2% de la muestra, no ha participado del programa de estímulos y que el 42.3% del personal encuestado no se siente valorado en su desempeño positivo; lo que puede obedecer a las causales descritas en el plan de mejoramiento.

Figura 6. Encuesta Satisfacción turnos de descanso del personal (2013) DECAQ.



Nota. Tomada de la Suite Visión Empresarial, 2014 - Comité de Gestión Humana DECAQ.

Figura 7. Personas que evalúan afirmativamente Implementación del Modelo de descanso.



Nota. Tomada de la Suite Visión Empresarial, 2014 – Comité de Gestión Humana DECAQ.

La participación en la encuesta de satisfacción frente a los turnos de descanso, (figura 6.) permite apreciar poca participación del personal, alcanzando una cobertura máxima en el mes de marzo de 2014 equivalente al 85.51% para una meta del 100% que no se cumplió. Al igual que en la aplicación de las encuestas anteriores, es necesario incentivar al personal para que participe de manera activa y sean estas herramientas claras en la toma de decisiones. En cuanto a la evaluación positiva de la implementación del modelo de descanso, (figura 7 y 8.), se evidencia progresivamente una actitud positiva frente al modelo de descanso establecido para el personal de la unidad.

Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá

Figura 8. Porcentaje de personas que evalúan afirmativamente la Implementación del Modelo de descanso (2013 - 2014) DECAQ.

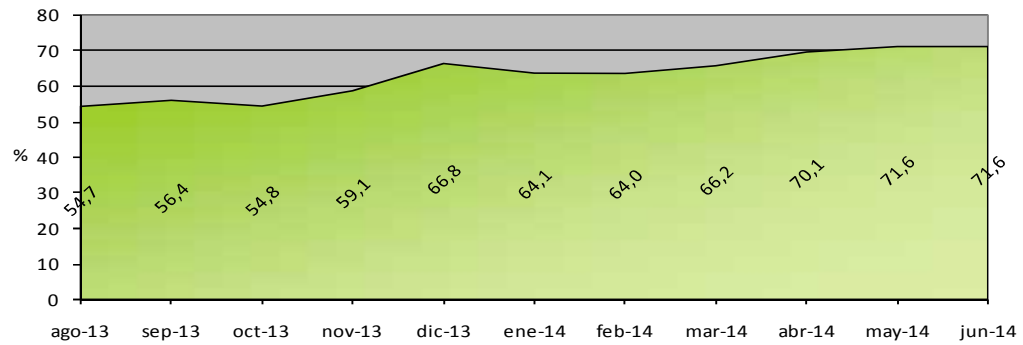
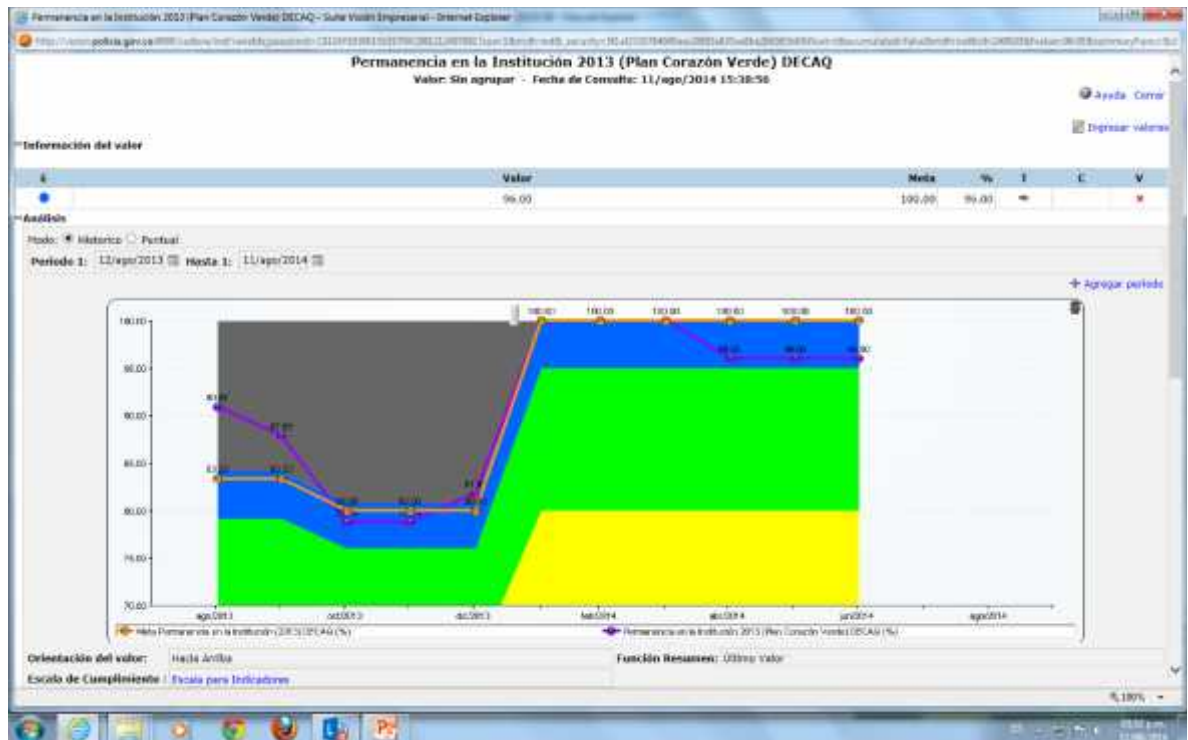


Figura 9. Permanencia en la Institución 2013 (Plan Corazón Verde) DECAQ.

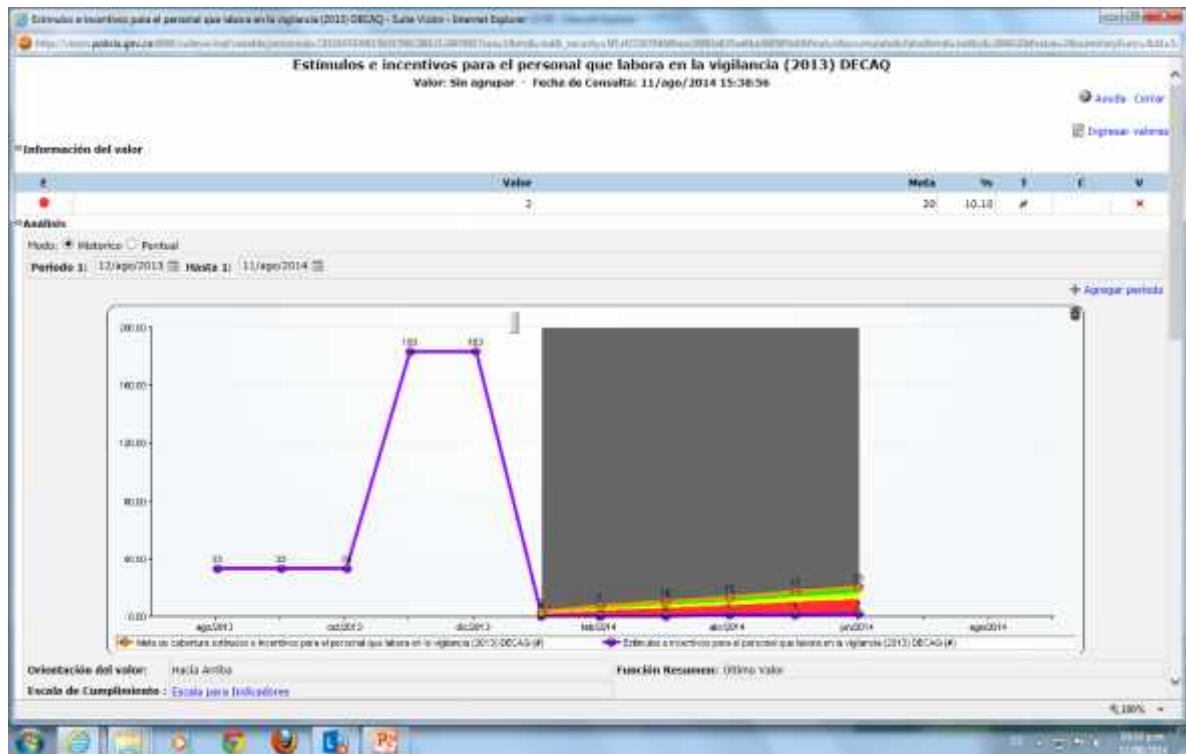


Nota. Tomada de la Suite Visión Empresarial, 2014 - Comité de Gestión Humana DECAQ.

Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá

En complemento al diagnóstico que se viene elaborando como parte de este capítulo, se puede notar que de acuerdo a la figura 9, la permanencia del personal, medida porcentualmente desde agosto de 2013, presenta un cumplimiento superior a la meta establecida durante sus dos primeros meses y nuevamente supera la meta con corte a diciembre de 2013. Durante las mediciones realizadas para 2014, se visualiza una excelente permanencia del personal en el primer trimestre, determinándose a partir de abril una reducción conforme a la meta del 4%.

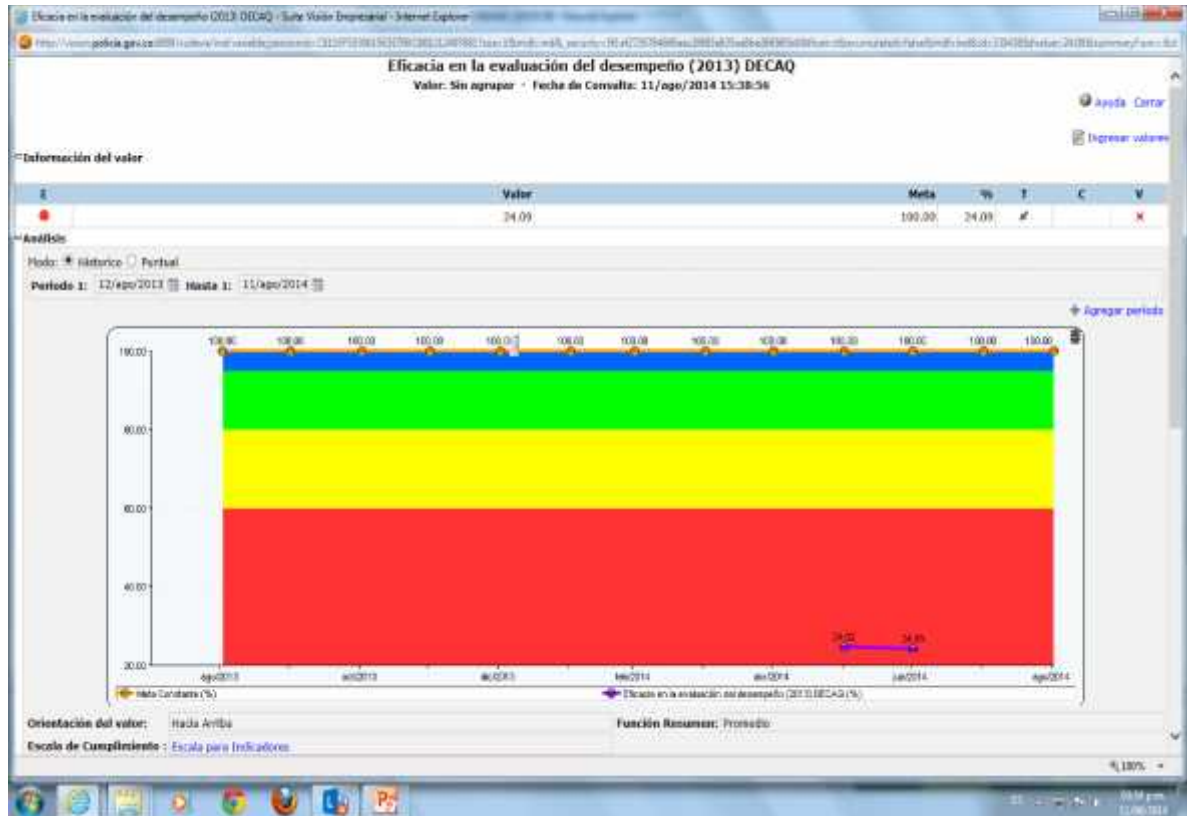
Figura 10. Estímulos e incentivos para el personal que labora en la vigilancia (2013) DECAQ.



Nota. Tomada de la Suite Visión Empresarial, 2014 - Comité de Gestión Humana DECAQ.

De la información de la figura 10, se rescata que en el año 2014 se presenta un cumplimiento de la meta establecida muy deficiente, su mayor alcance se obtuvo para el mes de junio y fue del 10% sobre la meta. Se podría sugerir mayor aplicación del manual de estímulos e incentivos hacia el personal que labora en la vigilancia, para el Departamento del Caquetá.

Figura 11. Eficacia en la evaluación del desempeño (2013) DECAQ.



Nota. Tomada de la Suite Visión Empresarial, 2014 - Comité de Gestión Humana DECAQ.

La figura 11 nos presenta una eficacia en la evaluación del desempeño muy inferior a la meta en los periodos evaluados que corresponden a mayo y junio de 2014.

El Departamento de Policía Caquetá, bajo la política de direccionamiento basado en el humanismo y de acuerdo a los resultados de los indicadores de gestión diseñados desde la **perspectiva gerencial** y que han sido presentados en esta investigación, desarrolló su informe de actividades dirigidas a fortalecer las deficiencias encontradas propendiendo por generar mejores condiciones de calidad de vida del policial y sus familias mediante talleres sobre trabajo en equipo

con el fin de brindar herramientas que puedan aplicar en su labor diaria evitando los conflictos y mejorando el clima laboral y las relaciones interpersonales, donde fueron beneficiados 11 uniformados del Municipio de Belén de los Andaquies, 20 de la Estación de Policía de Albania, 18 de la Estación de Policía de La Montañita.

Se realizó actualización del registro sistematizado de cursos y capacitaciones del personal de la unidad, permitiendo disminuir así el porcentaje de personal no ajustado al cargo.

Con el propósito de incrementar la percepción positiva frente al plan de estímulos se otorgaron condecoraciones y reconocimientos a varios funcionarios de acuerdo al tiempo de servicio y desempeño ejemplar. Se ejecutaron actividades dirigidas a la integración del personal del EMCAR, con una participación de 40 uniformados. Se socializó este plan de estímulos al personal por medio de conferencia de audio; se realizó una salida vacacional del personal y sus familias con una cobertura de 32 familias. Celebración “día del sol” como estímulo a los desempeños eficaces, con actividades de recreación, deporte y cultura para 11 funcionarios.

Frente al resultado del indicador de gestión, Permanencia en la institución, se realizaron visitas de acompañamiento a las estaciones con el propósito de fortalecer el sentido de pertenencia de los miembros de la institución.

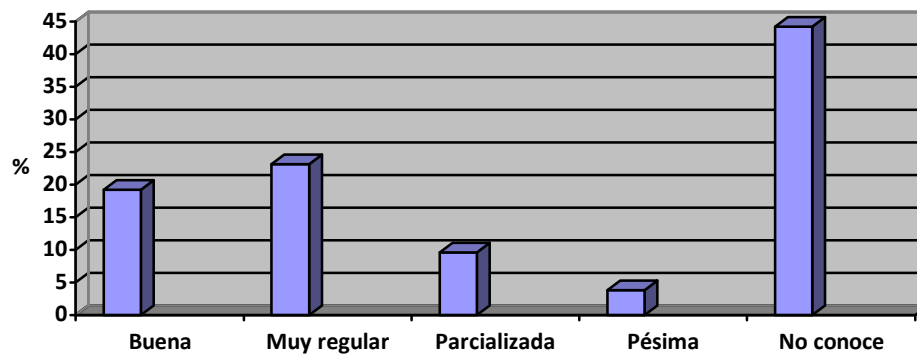
Se resalta que los indicadores de gestión aquí presentados y sus actividades de mejora están diseñados desde la perspectiva gerencial, por tanto es conveniente conocer el punto de vista de los funcionarios, para lograr un mejor análisis y una mayor efectividad en las acciones de mejora, como se plantea en este proyecto de investigación.

A continuación, la información obtenida mediante la aplicación de encuestas, a una muestra autogenerada de 52 personas, también se realiza su tabulación.

Tabla 1. Percepción de las políticas de gestión social en el Departamento de Policía Caquetá.

19.2%	Buena
23.1%	Muy regular
9.6%	Está parcializada
3.8%	Pésima
44.2%	No conoce el tema

Figura 22. Porcentaje de Percepción de las políticas de gestión social en el Departamento de Policía Caquetá.



Se hace preocupante en este proceso investigativo que un porcentaje del 44.2% del total de la muestra objeto de estudio, no conozca el tema de gestión social, tratándose de servidores públicos, pertenecientes a una institución donde la gestión social tiene una importancia fundamental para el óptimo desarrollo de las funciones.

Por otra parte se visualiza que el 23.1% de la muestra, percibe que la gestión social desarrollada en el Departamento de Policía Caquetá para el periodo de

estudio, es muy regular; lo que se podría interpretar como bajo impacto social de las políticas aplicadas al personal y sus familias.

Del total encuestado, un 19.2% califican la gestión social como buena, denotándose que es necesario desarrollar labores con el propósito de incrementar este porcentaje y así dar cumplimiento a lo establecido en el Plan de atención integral de bienestar social para la comunidad policial.

Como complemento a la tabulación presentada, se transcriben algunos argumentos textuales del personal encuestado, a la pregunta, ¿Cuál es su percepción general frente a las políticas de gestión social desarrolladas en el departamento?

“No se están cumpliendo, no motivan al personal para que se desempeñe de una forma positiva que ayude a crecer la institución”.

“Pésima, esto es otra policía, acá si no hay buenas relaciones a los mal llamados padrinos, no hay nunca una ubicación laboral buena y familiar”.

“Un poco regulares ya que no abarca todo el personal”.

“La gestión social no la conozco, porque en estaciones de orden público no se acuerdan de los policías que laboramos en éstas”.

“Buena, se trata de ayudar a la gente y colaborarles en lo que más se pueda”.

“Buena, aún más si se le diera la oportunidad o beneficio a todos los policías del departamento”.

“Falta de un gestor comprometido con la aplicación de las políticas plasmadas en la normatividad”.

“Cumplen una buena labor, pero deberían demostrar o difundir sus programas”.

“Regular. Más compromiso con el bienestar del policía y su familia”.

“Muy regulares, además el acercamiento hacia la comunidad ha estado muy limitado, pues los superiores solamente piensan en beneficios propios y su cargo y funciones los están convirtiendo en indolentes ante la problemática social”.

Capítulo 2. PUNTO DE VISTA DE LOS FUNCIONARIOS SOBRE EL IMPACTO DE LA GESTIÓN SOCIAL EN SU DESEMPEÑO LABORAL

Este proceso de investigación permitió identificar diferentes puntos de vista acerca del impacto de la gestión social como instrumento de motivación laboral para el personal uniformado y no uniformado de la institución.

Para la recopilación de esta información se aplicó el instrumento encuesta, (Ver anexo 1) a una muestra autogenerada de funcionarios pertenecientes a la base de departamento, estaciones municipales y rurales y grupos especiales. Lo anterior, con el fin de tener en cuenta las condiciones de ubicación geográfica que interfieren directamente en el acceso a los servicios institucionales y las características propias en el desarrollo de las actividades laborales de cada grupo o dependencia.

A continuación se agrupan los diferentes conceptos percibidos en equivalencias porcentuales:

Tabla_2. Impacto de la gestión social en el desempeño laboral.

Pregunta	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	NS/NR
En el grupo de trabajo que se encuentra actualmente, cómo califica el clima laboral?	5.7%	7.7%	57.6%	9.6%	19.2%
Durante su trayectoria el ambiente institucional, qué opinión le merece?	0%	13.4%	67.3%	3.8%	15.3%
Pregunta	Entre 1 y 2 años	Entre 3 y 7 años	Entre 8 y 10 años	Y más de 11 años	NS/NR
Cuánto tiempo lleva en la institución?	7.7%	26.9%	19.2%	28.8%	17.3%

Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá

Tabla 2. Impacto de la gestión social en el desempeño laboral. Continuación

Pregunta	Si	No	NS/NR
Le gusta su trabajo?	78.8%	3.8%	17.3%
Se desempeña cabalmente?	78.8%	3.8%	17.3%
En el departamento de policía Caquetá, durante el segundo semestre de 2013 y lo corrido del año 2014, ha sido usted partícipe de planes, programas y proyectos dirigidos a la motivación personal y familiar para promover su mejor desempeño laboral?	25%	59.6%	15.3%
Usted y su familia han accedido a programas tales como salud mental, estrategia star presente, prevención en suicidio, línea de apoyo emocional, plan padrino, atención psicológica, prevención de violencia intrafamiliar, prevención de consumo de sustancias psicoactivas, estrés laboral, técnicas de relajación profunda, prevención en ludopatía y tecnofilia, entre otros?	17.3%	67.3%	15.4%
Estas actividades de promoción y prevención desarrolladas en el segundo semestre 2013 y primer semestre de 2014, cumplen con su objetivo?	30.8%	42.3%	26.9%
Cree usted que los actuales protocolos de selección e incorporación afectan de manera directa el compromiso o desempeño laboral?	50%	32.7%	17.3%
Siente usted que su esfuerzo por obtener resultados positivos en su desempeño, le es valorado?	38.5%	42.3%	19.2%
Conoce el programa de estímulos e incentivos?	67.3%	15.4%	17.3%
Ha sido partícipe de él?	38.4%	44.2%	17.3%
Pregunta	Positivamente	Negativamente	NS/NR
El servicio de salud que usted y su familia ha recibido, de qué manera incide en su desempeño laboral?	61.5%	15.4%	21.1%
Pregunta	De qué manera podría mejorarse la ubicación laboral de los policías. Qué iniciativa daría mayor estabilidad familiar?		
Ubicación cerca a la familia	37.1%		
Ubicación de acuerdo a perfiles, estado de salud y/o problemas familiares	6.4%		
NS/NR	24.2%		
Mejorar los procesos de traslado	29%		
Más descanso	1.6%		
Dificultad para dar estabilidad	1.6%		

Tabla 2. Impacto de la gestión social en el desempeño laboral. Continuación

Pregunta	Qué concepto tiene de la evaluación de desempeño?
Buena	19.2%
Excelente	7.7%
Debe mejorar	11.6%
Mala	3.8%
NS/NR	46.1%
Otras	11.5%
Pregunta	Qué opina del programa de estímulos e incentivos?
Bueno	32.1%
Excelente	5.4%
Debe mejorar	17.9%
NS/NR	37.5%
Otras	7.1%
Pregunta	Qué le gustaría que implementara, modificara o ampliara la institución a nivel social?
Nada	7.4%
NS/NR	37%
Mejorar	44.4%
Implementar	11.1%
Pregunta	¿Cuál es su percepción general frente a las políticas de gestión social desarrolladas en el departamento?
Buena	19.2%
Regular	23.1%
Pésima	3.8%
No la conoce	53.8%

Analizada esta información, se evidencia que el mayor porcentaje de personal encuestado lleva más de once años en la institución; seguido por el personal con antigüedad entre 3 y 7 años de laborar en la Policía Nacional. Por lo anterior se deduce que poseen alto conocimiento sobre la labor social que se desarrolla en la institución y por lo tanto sus opiniones y conceptos, se presume, son válidos y de gran importancia para el desarrollo de este proyecto de investigación.

La percepción general de los funcionarios sobre las políticas de gestión social desarrolladas en el Departamento de Policía Caquetá generó resultados poco

alentadores, ya que el 53.8% de los encuestados declara no conocerlas. (A1)¹. De lo anterior, se percibe un posible desconocimiento del concepto: *Políticas de Gestión Social*. Para subsanar esta dificultad se hace necesario brindar capacitación o socialización sobre esta temática.

Frente a las sugerencias recibidas para alcanzar mayor estabilidad laboral por parte del personal uniformado, se encuentran con mayor grado porcentual, el deseo de laborar cerca de sus familias, deseo que en detalle se describe textualmente así: “que cada policía pudiera estar cerca a su núcleo familiar, así estaría más motivado al ver crecer sus hijos y compartir en familia” (37.1%). Y el mejoramiento de los procesos de traslado (29%), sugerencia plasmada en frases como “tengan en cuenta las personas que llegan al departamento por voluntad propia”, “en mi caso pienso que el personal que llega nuevo a las especialidades debería ser el reemplazo de las unidades que llevan más tiempo en las unidades o especialidades con el fin de ser ubicados cerca de su núcleo familiar”, “que cumplieran con los traslados en el tiempo estipulado en cada unidad (2 años), porque hay mucho inconformismo por esta situación de los traslados”. (A2)².

Al interrogante, ¿qué concepto tiene de la evaluación de desempeño?, se desconoce el motivo por el cual se presenta ausentismo de respuesta en un porcentaje del 46.1%, afectando de manera importante la medida porcentual de las otras opiniones. Sin embargo, el 19.2% del personal encuestado califica la evaluación de desempeño como buena y el 7.7% como excelente. Los aspectos a mejorar descritos por un 11.6% incluyen sugerencias como: “El concepto que tengo es muy bueno, pero se debería aplicar o mejor profundizar más en cada

¹ Hallazgo Administrativo Número 1

² Hallazgo Administrativo Número 2

dependencia a ver si se aplica correctamente”, “si ésta se hiciera a conciencia, se vieran los resultados de una mejor forma”, “que solamente es tenido en cuenta el evaluado en cuanto a lo que tiene que ver con operatividad y estadísticas”, “es una excelente herramienta por sus características en ítems de evaluación, pero tiende a perderse objetividad por la ambigüedad de actividades que se desarrollan”, “realmente no valora como se debe, es obsoleta y no mide realmente las capacidades”, “excelente, solo que en divulgación y aplicación debería llegar a todo el personal”.(A3)³

Los criterios frente al clima laboral y ambiente institucional reflejan un porcentaje representativo entre satisfechos y muy satisfechos (67.2% y 71.1% respectivamente), lo que se ajusta con el hecho de que al 78.8% les gusta su trabajo y consideran que su desempeño es cabal; sin embargo, es preocupante que en promedio, el 63.45% de los mismos, no hayan sido partícipes de los planes, programas y proyectos coordinados por bienestar social, ni los de promoción y prevención a cargo del área de sanidad del departamento; lo que tiene proporcionalidad con el porcentaje de uniformados que prestan sus servicios en las estaciones y en grupos especiales como el escuadrón móvil de carabineros, y antinarcóticos que ascienden a un 75% del personal del departamento. (A4)⁴.

Del anterior análisis se puede determinar que la condición de acceso a estos planes y programas se ve reducida por las condiciones geográficas y de seguridad en el departamento, lo que nos conlleva a que se debe aplicar estrategias que permitan ampliar la cobertura de planes, programas y proyectos de tipo social en el Departamento.

³ Hallazgo Administrativo Número 3

⁴ Hallazgo Administrativo Número 4

Con relación a la participación del programa de estímulos e incentivos, el 44.2% de la muestra, no ha participado de él, situación que se asemeja con que el 42.3% del personal encuestado no se sienta valorado en su desempeño positivo (A5)⁵. Una de las posibles causas a este indicador obedece a que el personal no es postulado por sus superiores, sino que se espera que sea el mismo aspirante quien se postule. Esto hace que no haya motivación para participar. Otros estímulos dentro de este programa, se generan por reportes automáticos, pero el personal de áreas alejadas por motivos de seguridad y movilidad, no pueden acceder a ellos. De acuerdo a las figuras 4 y 10 presentadas, la evaluación sobre este programa se realiza únicamente una vez al año y el nivel porcentual de incentivos al personal del grupo de vigilancia en su mayor alcance ha llegado solamente al 10%.

Con relación a la opinión sobre el programa de estímulos e incentivos se obtiene una calificación entre bueno y excelente con un porcentaje del 37.5% y en sugerencias de mejora el 17.9%; entre estas: “Muy bueno, pero no llega a todo el personal, a no ser de que sea solicitado”, “en la mayoría de los casos no se postula por parte de los jefes inmediatos al personal realmente destacado”, “Es excelente que se piense en otorgamiento de estímulos al personal y no solo en generar resultados estadísticos, el desacuerdo está en que en la realidad no se cumple a cabalidad con este plan”.

Se observa en una proporción importante del 50%, que el actual proceso de selección e incorporación presenta falencias que inciden de manera directa en el compromiso y el desempeño laboral (A6)⁶; lo que podría ser causal del aumento

⁵ Hallazgo Administrativo Número 5

⁶ Hallazgo Administrativo Número 6

de los retiros del personal, generando deterioro de la imagen institucional, reducción del pie de fuerza y pérdida en el proceso de capacitación y entrenamiento.

Se resalta que lo concerniente al servicio médico recibido por ellos y sus familias les impacta positivamente en su desempeño laboral, alcanzando una satisfacción del 61.5%. Pero recomiendan que la contratación de especialistas permita un servicio eficiente, con acceso oportuno. (A7)⁷.

Para finalizar, el 44.4% de los encuestados sugiere que la institución debe mejorar a nivel social, entre otros, los siguientes aspectos:

- ✓ Divulgar los programas, proyectos y planes que se desarrollan a nivel institucional.
- ✓ Promover el fácil acceso de todos los funcionarios a los programas descritos.
- ✓ Que la contratación del servicio de salud permita un servicio eficiente, con acceso a especialistas oportunamente.
- ✓ Motivar al personal con un mejor salario.
- ✓ Brindarles estabilidad laboral y familiar.
- ✓ Mejorar los programas para vivienda propia.
- ✓ Ubicación escolar de los hijos de los funcionarios trasladados.

⁷ Hallazgo Administrativo Número 7

12. PROPUESTA

A continuación se presenta el plan de mejoramiento, producto de esta investigación, elaborado con el ánimo de permitir el avance institucional. Este material fue diseñado bajo el análisis de la información obtenida y proyectado a la mejora de los procesos.

En el anexo 3, se entrega al señor Comandante de Departamento el Plan de Mejoramiento transcrito en el formato establecido por la institución, para su revisión, aprobación y voluntaria implementación, en procura de superar las debilidades identificadas y obtener un mejor y mayor impacto de la gestión social.

Tabla 3. Plan de Mejoramiento.

PLAN DE MEJORAMIENTO			
Impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá.			
ENTIDAD:	DEPARTAMENTO DE POLICÍA CAQUETÁ		
NIT:	800140607		
HALLAZGO 1 :	En los resultados de la encuesta realizada para medir la percepción de la gestión social en el Dpto., se evidencia desconocimiento del tema Gestión Social.		
ACTIVIDADES A DESARROLLAR	TIEMPO DE EJECUCION PROGRAMADO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE

Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá

Tabla 3. Plan de Mejoramiento. Continuación

1.1. Realizar una videoconferencia al personal del Departamento de Policía Caquetá para dar a conocer el tema, teniendo en cuenta que el desconocimiento es muy alto.	Del 01 de Julio de 2014 al 31 de Diciembre de 2014	Acta de realización	Jefe de Talento Humano
HALLAZGO 2 :			
En atención a los resultados del Proyecto de Investigación "Plan de Mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá", se percibe por parte del personal baja estabilidad familiar y laboral.			
ACTIVIDADES A DESARROLLAR	TIEMPO DE EJECUCION PROGRAMADO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
2.1. Gestionar el estudio ante la oficina correspondiente, para minimizar los términos para adquisición de vivienda propia.	Del 01 de Julio de 2014 al 31 de Diciembre de 2014	Comunicaciones oficiales.	Jefe de Talento Humano
2.2. Gestionar la construcción de nuevas viviendas fiscales para lograr mayor cobertura.	Del 01 de Julio de 2014 al 31 de Diciembre de 2014	Elaboración del proyecto y solicitud de inclusión en el presupuesto	Jefe de Talento Humano
2.3. Establecer convenios interadministrativos locales para ubicación escolar de los hijos de los funcionarios.	Del 01 de Julio de 2014 al 31 de Diciembre de 2014	Número de convenios.	Jefe de Talento Humano

Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá

Tabla 3. Plan de Mejoramiento. Continuación

2.4. Priorizar los traslados voluntarios, cumpliendo con los términos establecidos. Apoyando la unión familiar del policial.	Del 01 de Julio de 2014 al 31 de Diciembre de 2014	Número de traslados realizados por voluntad propia.	Jefe de Talento Humano
2.5. Incrementar la atención a perfiles y competencias del personal para su ubicación laboral. Y casos médicos de incidencia laboral o familiar.	Del 01 de Julio de 2014 al 31 de Diciembre de 2014	Informe del estudio realizado.	Jefe de Talento Humano
HALLAZGO 3 :			
Inquietud de la forma en que se está aplicando la evaluación de desempeño al personal de la institución.			
ACTIVIDADES A DESARROLLAR	TIEMPO DE EJECUCION PROGRAMADO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
3.1. Realizar de manera aleatoria un estudio en el diligenciamiento de esta herramienta de evaluación. Con cobertura en estaciones y grupos especiales.	Del 01 de Julio de 2014 al 31 de Diciembre de 2014	Informe trimestral del estudio realizado.	Jefe de Talento Humano
HALLAZGO 4 :			
Baja cobertura de los planes, programas y proyectos de tipo social en el Departamento.			
ACTIVIDADES A DESARROLLAR	TIEMPO DE EJECUCION PROGRAMADO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
4.1. Establecer convenios interadministrativos locales en centros recreacionales, turismo, comercio y educación para favorecer al personal.	Del 01 de Julio de 2014 al 31 de Diciembre de 2014	Número de convenios.	Jefe de Talento Humano

Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá

Tabla 3. Plan de Mejoramiento. Continuación

4.2. Videoconferencia para difusión de los programas, proyectos y planes ofrecidos por las áreas de bienestar social, obras sociales y sanidad, para todo el personal de la unidad.	Del 01 de Julio de 2014 al 31 de Diciembre de 2014	Actas de realización trimestral.	Grupo de Gestión Humana
4.3. Mayor compromiso en la ejecución de los planes, programas y proyectos.	Del 01 de Julio de 2014 al 31 de Diciembre de 2014	Informes de gestión trimestral.	Grupo de Gestión Humana
4.4. Propender por el acceso a estos servicios al personal que se encuentra distante de la base de departamento.	Del 01 de Julio de 2014 al 31 de Diciembre de 2014	Informes de gestión trimestral.	Grupo de Gestión Humana
HALLAZGO 5 :			
Baja cobertura del Plan de Estímulos de la Institución.			
ACTIVIDADES A DESARROLLAR	TIEMPO DE EJECUCION PROGRAMADO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
5.1. Socializar ante las jefaturas para que la postulación al programa de estímulos e incentivos sea iniciativa de los jefes por mérito del funcionario, generando igualdad de posibilidades dentro del personal destacado.	Del 01 de Julio de 2014 al 31 de Diciembre de 2014	Acta de instrucción trimestral.	Grupo de Gestión Humana
HALLAZGO 6 :			
Afectación en el desempeño laboral debido al proceso de selección e incorporación.			
ACTIVIDADES A DESARROLLAR	TIEMPO DE EJECUCION PROGRAMADO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE

Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá

Tabla 3. Plan de Mejoramiento. Continuación

6.1. Dar cumplimiento a los protocolos del proceso, en todas las instancias intervinientes.	Del 01 de Julio de 2014 al 31 de Diciembre de 2014	Diseñar lista de chequeo como apoyo al proceso e iniciar su aplicación.	Jefe de Talento Humano
HALLAZGO 7 :			
Deficiencia en el servicio de salud para el personal de la unidad y sus beneficiarios.			
ACTIVIDADES A DESARROLLAR	TIEMPO DE EJECUCION PROGRAMADO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
7.1. Mejorar la contratación en salud, logrando obtener un servicio humano y de la mejor calidad. Disponibilidad permanente de especialistas.	Del 01 de Julio de 2014 al 31 de Diciembre de 2014	Informe de seguimiento.	Jefe Área de sanidad.
7.2. Agilizar el proceso de autorizaciones.	Del 01 de Julio de 2014 al 31 de Diciembre de 2014	Informe de seguimiento quincenal.	Jefe Área de sanidad.
7.3. Implementar un programa permanente para atención a discapacitados de la institución.	Del 01 de Julio de 2014 al 31 de Diciembre de 2014	Informe de la gestión realizada.	Jefe Área de sanidad.

13. CONCLUSIONES

Para definir las conclusiones de este trabajo de investigación, es necesario recordar que La Policía Nacional ha definido parte de sus políticas públicas institucionales a través del “Plan de atención integral de bienestar social para la comunidad policial” y el “Modelo de gestión del talento humano por competencias”, creando el grupo de gestión humana, dentro del área de desarrollo humano de la subdirección de Talento Humano, y dentro de sus funciones está proyectar, implementar, controlar, evaluar y ajustar los procedimientos e instrumentos para el desarrollo humano integral y la calidad de vida laboral para el personal de la Policía Nacional. Proponer, desarrollar controlar, evaluar y ajustar el proceso de identificación de perfiles por Competencias, Inducción y reinducción, sistema de estímulos e incentivos y clima institucional para el personal de la Policía Nacional. Orientar al Jefe de Área en la formulación, aplicación, seguimiento y ajustes de planes, programas, proyectos, directrices o lineamientos sobre el desarrollo y mejoramiento continuo de los procesos inherentes al grupo de Gestión Humana.

Ahora bien, de acuerdo al resultado de este proceso investigativo y en cumplimiento al objetivo de identificar los puntos de vista de los funcionarios sobre la temática investigada, se concluye que en el departamento de Policía Caquetá, existe un fuerte desconocimiento de qué es gestión social; y dentro del personal encuestado, quienes tienen conocimiento acerca del tema, en un 36.5% opinan que es regular, incluso pésima o que está siendo parcializada hacia algún grupo específico de su comunidad.

Por lo anterior, se requiere capacitar al personal sobre la temática y hacerle participe de estas propuestas o programas para incrementar los niveles de satisfacción y dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad señalada.

Es importante resaltar que el desempeño del comité de gestión humana en el Departamento de Policía Caquetá, permitió dar cumplimiento al objetivo de determinar la gestión social realizada por los administrativos como incentivo al mejoramiento del desempeño laboral de los funcionarios, mostrando las diferentes actividades o programas coordinados desde las áreas de sanidad y bienestar social y que de acuerdo al grado de percepción del personal encuestado, se califican en un porcentaje del 44.2% como desconocedores de estas políticas públicas realizadas y un 23.1% las califica como muy regulares, lo que las define como de bajo impacto social.

Volvemos entonces, a percibir que se requiere de un trabajo más fuerte para incrementar la cobertura de las actividades realizadas y la ampliación de las mismas en otros aspectos como se describe en el plan de mejoramiento presentado, pues se evidencia en porcentajes del 59.6% y 67.3% de los encuestados, que no han sido partícipes de los planes, programas y proyectos de motivación personal y familiar, ni de los programas de Promoción y prevención desarrollados durante el periodo de investigación.

Se concluye también, que el programa de estímulos e incentivos, el cual posee un grado de importancia fundamental en el tipo de labor realizada; a pesar de que un 32.1% tiene un concepto bueno de él, no ha cobijado en un 44.2% al personal encuestado; porcentaje muy significativo para este proceso de investigación, generando la necesidad de establecer prácticas más equitativas y participativas que posibiliten mayor cobertura y por ende mayor satisfacción del personal.

El personal de la institución, reflejado en los funcionarios encuestados, presentan con porcentajes muy dicentes su deseo de ubicarse laboralmente cerca

a sus familias y que los procesos de traslado sean mejorados con este mismo objetivo. Es para ellos primordial como parte de la estabilidad laboral, su estabilidad familiar y personal.

Por último, aunado a lo anteriormente expuesto. En la búsqueda de alcanzar un mayor impacto de la gestión social en el departamento de Policía Caquetá, es necesario establecer mecanismos permanentes que den a conocer los diferentes programas y proyectos y gestionar equitativamente el acceso de todos los funcionarios. Mejorar el programa de adquisición de vivienda propia y ofrecer un servicio médico permanente de especialistas, lo cual incide de manera directa en el mejoramiento de la calidad de vida de los hombres y mujeres policías y no uniformados de la institución, al igual que el de sus familias.

BIBLIOGRAFÍA

- Alzate, J. y Puentes, J. y otro. (2012). *Análisis a los procesos de reintegro de personal en Entidades del estado que genere estrategias administrativas para disminuirlos “análisis policía nacional”*. Universidad EAN. Bogotá.
- Bayona, J. y Mendoza, F. (s/f). *Módulo Trabajo de Grado*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Borrero, A. (s/f). *La Policía Nacional: dos décadas de historia y de cambios*.
Extraído en junio de 2013 desde
<http://www.razonpublica.com/index.php/econom-y-sociedad-temas-29/2959-la-policia-nacional-dos-decadas-de-historia-y-de-cambios.html>
- Castillo, J. (1996). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. Ecoe Ediciones Ltda. Bogotá.
- Corbin, J. y Strauss, A. (2002) *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Contus Editorial Universidad de Antioquia. Extraído en enero de 2014 desde
http://www.academia.edu/949983/Bases_de_la_investigacion_cualitativa._Tecnicas_y_procedimientos_para_desarrollar_la_Teoria_Fundamentada
- Departamento de Policía Caquetá. (s/f). Extraído en junio de 2013 desde
http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/UNIDADES_POLICIALES/Comandos_deptos_policia/comando_depto_Caqueta

Giraldo, C. (2004). *Creación de un modelo de evaluación de desempeño bajo la teoría de las competencias*. Extraído en junio de 2013 desde <http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/258/1/CreacionModeloEvaluacionDesempe%C3%B1oTeoriaCompetencias.pdf>

Human kind. (s/f). *Teorías sobre el clima laboral*. Extraído en junio de 2013 desde <http://www.sohuman.mx/blog/teor%C3%ADas-sobre-el-clima-laboral>

Mera, C. (2012). *Protocolo de presentación trabajos de grado programas de posgrados*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Policía Nacional de Colombia. (2010). *Calidad de Vida: Un pilar del Humanismo*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia. Recuperado de: <http://oasportal.policia.gov.co/portal/page/portal/HOME/Lineamientos/TOMO%201.2.%20Calidad%20de%20vida.pdf>

Policía Nacional de Colombia. (2010). *Compendio de los lineamientos generales de política para la policía nacional de Colombia*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia. Recuperado de: <http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/HOME/Lineamientos/COMPENDIOS%20LINEAMIENTOS%20POLICIA.pdf>

Policía Nacional de Colombia. (2007). *Lineamientos Generales de Política para la Policía Nacional de Colombia*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia. Recuperado de: <http://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/Colombia/politicas/lineamientospolicia.pdf>

República de Colombia, Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional de Colombia. Normatividad. Última actualización, martes 21 de enero de 2014.
<http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/INSTITUCION/normatividad/>

Reyes, D. (2011). Teoría de Frederick Herzberg. *Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Extraído en junio de 2013 desde
<http://dianabrendareyes.blogspot.com/2011/11/teoria-de-frederick-herzberg.html>

Rojas, R. (2006) *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: Plaza y Valdez editores. Extraído en junio de 2013 desde
http://books.google.com.co/books?id=INHY5Yet-xQC&pg=PA169&lpg=PA169&dq=variables+de+operacionalizacion+de+hipotesis+en+una+investigacion+social&source=bl&ots=93WXJcDk21&sig=OIM-4XlZbyLPjuAI8CNP9u1laME&hl=es&sa=X&ei=GZzNUePkENSr4AO_7IG4CQ&ved=0CCgQ6AEwAA#v=onepage&q=variables%20de%20operacionalizacion%20de%20hipotesis%20en%20una%20investigacion%20social&f=false

Serrano, R. (1994). *Policía Nacional. Una Nueva Era*. Bogotá: Prolibros Ltda.

Vargas, A. (2013). *Lineamiento de Política y Direccionamiento Policial Basado en el Humanismo con Responsabilidad*. Extraído en agosto de 2014 desde
<http://prezi.com/gwwcn2qouzx/lineamiento-de-politica-y-direccionamiento-policial-basado/>

ANEXOS

Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá

Anexo 1. Encuesta dirigida al personal en general.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“Formular un plan de mejoramiento sobre el Impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá”

Agradezco su interés en responder esta encuesta, la cual requiere de respuestas conscientes para lograr resultados óptimos.

Usted labora en?

Base de Departamento	Estación de Policía	EMCAR

Le gusta su trabajo?

Si	No

Se desempeña cabalmente?

Si	No

En el grupo de trabajo que se encuentra actualmente, ¿cómo califica el clima laboral?

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

¿Cuánto tiempo lleva en la institución?

Entre 1 y 2 años	Entre 3 y 7 años	Entre 8 y 10 años	Más de 11 años

Durante su trayectoria, el ambiente institucional, ¿qué opinión le merece?

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

En el Departamento de Policía Caquetá durante el segundo semestre de 2013 y lo corrido del año 2014, ¿ha sido usted partícipe de planes, programas y proyectos dirigidos a la motivación personal y familiar para promover su mejor desempeño laboral?

Si	No

¿Usted y su familia han accedido a programas tales como salud mental, estrategia star presente, prevención en suicidio, línea de apoyo emocional, plan padrino, atención

Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá

psicológica, prevención de violencia intrafamiliar, prevención de consumo de sustancias psicoactivas, estrés laboral, técnicas de relajación profunda, prevención en ludopatía y tecnofilia, entre otros?

Si	No	Si responde si. ¿En cuántas temáticas ha participado?

Estas actividades de promoción y prevención desarrolladas en el segundo semestre 2013 y primer semestre de 2014, ¿cumplen con su objetivo?

Si	No

¿Cree usted que los actuales protocolos de selección e incorporación afectan de manera directa el compromiso o desempeño laboral?

Si	No

¿De qué manera podría mejorarse la ubicación laboral de los policías. Qué iniciativa daría mayor estabilidad familiar?

¿Siente usted que su esfuerzo por obtener resultados positivos en su desempeño, le es valorado?

Si	No

¿Qué concepto tiene de la evaluación de desempeño?

¿Conoce el programa de estímulos e incentivos?

Si	No

¿Ha sido partícipe de él?

Si	No

¿Qué opina de este programa?

El servicio de salud que usted y su familia ha recibido, incide de qué manera en su desempeño laboral?

Positivamente	Negativamente

¿Qué le gustaría que implementara, modificara o ampliara la institución a nivel social?

¿Cuál es su percepción general frente a las políticas de gestión social desarrolladas en el departamento?

Anexo 2. Encuesta dirigida al Comité de gestión humana.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“Formular un plan de mejoramiento sobre el Impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá”

Dependencia: _____

A nivel de gestión social, para el periodo correspondiente al segundo semestre de 2013 y lo corrido del año 2014, qué planes, programas y proyectos se han desarrollado en beneficio del personal del Departamento de Policía Caquetá y su grupo familiar?

La aplicación de estos planes, programas y proyectos se desarrolla con el objetivo de: _____

La cobertura alcanzada en la implementación y desarrollo de estas actividades, se define en un porcentaje del:_____.

Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá

Anexo 3. Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá.

Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá													
MUNICIPIO DE POLICIA CAQUETÁ													
Plan de Mejoramiento													
El presente documento tiene carácter de herramienta de gestión y no tiene validez jurídica. Se reserva la posibilidad de ser objeto de modificación. No se garantiza el cumplimiento de las acciones propuestas en este documento.													
IDENTIFICACION DEL PROBLEMA REAL, SU CAUSA O SU RAZON DE SER													
No.	Fecha	Objeto del problema real	Estado	Problema	Tipos de problema	Relevancia del problema	Impacto del problema en la productividad, calidad y/o seguridad de la organización	¿Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo?	¿Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo?	¿Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo?	¿Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo?	¿Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo?	¿Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo?
1	01/08/2014	Alta rotación de personal en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá	Requerimiento de Personal	Desempeño	Operativo	Alta rotación de personal	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo. La encuesta se realizó en el mes de agosto del 2014, con el fin de identificar las causas del problema y proponer acciones para su solución.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.
2	01/08/2014	Alta rotación de personal en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá	Requerimiento de Personal	Desempeño	Operativo	Operativo	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo. La encuesta se realizó en el mes de agosto del 2014, con el fin de identificar las causas del problema y proponer acciones para su solución.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	1.1. Realizar un estudio de campo en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá para identificar las causas del problema.	01/08/2014	01/08/2014	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.
									1.2. Realizar un estudio de campo en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá para identificar las causas del problema.	01/08/2014	01/08/2014	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.
									1.3. Realizar un estudio de campo en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá para identificar las causas del problema.	01/08/2014	01/08/2014	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.
									1.4. Realizar un estudio de campo en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá para identificar las causas del problema.	01/08/2014	01/08/2014	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.
									1.5. Realizar un estudio de campo en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá para identificar las causas del problema.	01/08/2014	01/08/2014	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.
3	01/08/2014	Alta rotación de personal en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá	Requerimiento de Personal	Desempeño	Operativo	Operativo	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo. La encuesta se realizó en el mes de agosto del 2014, con el fin de identificar las causas del problema y proponer acciones para su solución.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	2.1. Realizar un estudio de campo en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá para identificar las causas del problema.	01/08/2014	01/08/2014	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.
									2.2. Realizar un estudio de campo en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá para identificar las causas del problema.	01/08/2014	01/08/2014	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.
									2.3. Realizar un estudio de campo en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá para identificar las causas del problema.	01/08/2014	01/08/2014	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.
									2.4. Realizar un estudio de campo en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá para identificar las causas del problema.	01/08/2014	01/08/2014	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.
4	01/08/2014	Alta rotación de personal en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá	Requerimiento de Personal	Desempeño	Operativo	Operativo	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo. La encuesta se realizó en el mes de agosto del 2014, con el fin de identificar las causas del problema y proponer acciones para su solución.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	3.1. Realizar un estudio de campo en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá para identificar las causas del problema.	01/08/2014	01/08/2014	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.
									3.2. Realizar un estudio de campo en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá para identificar las causas del problema.	01/08/2014	01/08/2014	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.
5	01/08/2014	Alta rotación de personal en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá	Requerimiento de Personal	Desempeño	Operativo	Operativo	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo. La encuesta se realizó en el mes de agosto del 2014, con el fin de identificar las causas del problema y proponer acciones para su solución.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	4.1. Realizar un estudio de campo en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá para identificar las causas del problema.	01/08/2014	01/08/2014	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.
									4.2. Realizar un estudio de campo en el puesto de guardabosque en el Departamento de Policía Caquetá para identificar las causas del problema.	01/08/2014	01/08/2014	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.	Se ha realizado ya la encuesta o estudio de campo.

Plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el Departamento de Policía Caquetá

	Objetivo	Medio	Indicador	Estrategia	Acción	Fecha de inicio	Fecha de término	Responsable	Estado	Observaciones	Evidencia	Fecha de evidencia	Evidencia	Evidencia	Evidencia	Evidencia	Evidencia	Evidencia	Evidencia
1	Mejorar el nivel de satisfacción de los servidores públicos en el departamento de Policía Caquetá.	Comunicación	Satisfacción	Comunicación	Mejorar el nivel de satisfacción de los servidores públicos en el departamento de Policía Caquetá.	2023-01-01	2023-12-31	Jefe de Oficina	En ejecución	Se está ejecutando el plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el departamento de Policía Caquetá.	Informe de gestión	2023-01-01	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión
2	Mejorar el nivel de satisfacción de los servidores públicos en el departamento de Policía Caquetá.	Comunicación	Satisfacción	Comunicación	Mejorar el nivel de satisfacción de los servidores públicos en el departamento de Policía Caquetá.	2023-01-01	2023-12-31	Jefe de Oficina	En ejecución	Se está ejecutando el plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el departamento de Policía Caquetá.	Informe de gestión	2023-01-01	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión
3	Mejorar el nivel de satisfacción de los servidores públicos en el departamento de Policía Caquetá.	Comunicación	Satisfacción	Comunicación	Mejorar el nivel de satisfacción de los servidores públicos en el departamento de Policía Caquetá.	2023-01-01	2023-12-31	Jefe de Oficina	En ejecución	Se está ejecutando el plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el departamento de Policía Caquetá.	Informe de gestión	2023-01-01	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión
4	Mejorar el nivel de satisfacción de los servidores públicos en el departamento de Policía Caquetá.	Comunicación	Satisfacción	Comunicación	Mejorar el nivel de satisfacción de los servidores públicos en el departamento de Policía Caquetá.	2023-01-01	2023-12-31	Jefe de Oficina	En ejecución	Se está ejecutando el plan de mejoramiento sobre el impacto de la gestión social en el desempeño laboral en el departamento de Policía Caquetá.	Informe de gestión	2023-01-01	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión	Informe de gestión