



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
METROPOLITANA SOACHA
GRUPO TALENTO HUMANO MESOA

CODIT-GUTAH - 20.1

Soacha, 07 de mayo de 2026

Señor (a)
señor usuario anónimo
ahusb@gmail.com
Soacha

Asunto: respuesta solicitud Nro. 882096-20260418

Con el fin de dar respuesta a su requerimiento, instaurado mediante Web-publica PQRS Nro. **882096-20260418**, respetuosamente me permito informarle que se realizaron las siguientes actividades, relacionadas así:

El comando de la Policía Metropolitana de Soacha, agradece la información suministrada que indudablemente contribuirá a optimizar la calidad de nuestro servicio y a generar acciones que procuren un mejoramiento en cada uno de los procedimientos administrativos y operativos de nuestros policías.

Así mismo es importante darle a conocer que el servicio público de Policía se presta con fundamento en los principios de igualdad, imparcialidad, control ciudadano y publicidad mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Por tanto, el interés por mantener la armonía social, la convivencia ciudadana, el respeto recíproco entre las personas y de éstas hacia el Estado, lo cual genera una actividad Policial un carácter eminentemente comunitario, preventivo, educativo, ecológico, solidario y de apoyo judicial. (Art. 2° Ley 62 de 1993).

En atención a su solicitud Nro. **863360-20260321**, respetuosamente me permito dar respuesta a los siguientes aspectos:

- *Turnos de descanso asignados al personal uniformado y NO uniformado que laboran en la Policía Metropolitana de Soacha*, Mediante Orden del Día 26-051 del 20 de febrero de 2026 y correo electrónico 0606 del 19 de febrero 2026, la Policía Metropolitana de Soacha formalizó la socialización de La Resolución 2256 del 14 de julio de 2023, *“por la cual se establece los criterios para la asignación de turnos de franquicia al personal uniformado de la Policía Nacional de Colombia”*, ante todas sus unidades dependientes, inclusive los señores oficiales que componen esta unidad policial. Esta gestión administrativa busca garantizar que el personal uniformado conozca y acceda a los turnos de franquicia bajo criterios normativos claros, promoviendo activamente el bienestar integral y el fortalecimiento de los vínculos familiares como pilares para optimizar la calidad de vida de los funcionarios en servicio.

De igual manera, a través de la herramienta institucional dispuesta por la **Policía Nacional** para la administración de novedades, se gestionó la concesión de permisos al personal adscrito a esta unidad policial, relacionados de la siguiente manera: actividad personal, citas médicas, jornadas de bienestar por cumpleaños y reconocimientos al ser elegidos como '**Personaje del Mes**', en sus distintas categorías, calamidad familiar, compensación, hora de lactancia, obtención título académico, semana santa, salidas de la jurisdicción, Estas acciones han permitido fortalecer significativamente el **clima laboral** y el sentido de pertenencia dentro de la unidad.

- *“Actividades desplegadas para el mejoramiento del clima institucional (planes de trabajo, análisis de causas, entre otros)”*, Bajo el direccionamiento estratégico del Comando de la Policía Metropolitana de Soacha, el grupo interdisciplinario de la unidad ha venido adelantando una serie de intervenciones integrales de carácter preventivo y motivacional, orientadas fundamentalmente a fortalecer la percepción de satisfacción, el clima laboral y la calidad de vida de los uniformados. Estas acciones, enmarcadas en las políticas de gestión del talento humano, buscan optimizar las condiciones del entorno de trabajo y el bienestar psicosocial de los funcionarios, resultando en jornadas altamente fructíferas que han permitido mitigar factores de riesgo y potenciar el sentido de pertenencia institucional.
- Los resultados obtenidos en la medición de las encuestas de turnos de franquicia y calidad de vida han evidenciado una tendencia sostenida al alza en la calificación general, lo cual permite inferir una mejora progresiva en las condiciones percibidas por el personal que integra la unidad; este incremento no solo refleja un mayor nivel de satisfacción laboral, sino también sugiere avances en aspectos relacionados con la organización de los turnos, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y el ambiente de trabajo, consolidando así un escenario más favorable para el desempeño, el compromiso y el bienestar integral de los funcionarios adscritos a esta unidad policial.

El incremento en la calificación general se evidencia en la tabla de valores, herramienta institucional utilizada para medir el nivel de satisfacción del clima laboral de la unidad. En esta se observa que, para la vigencia 2025, el resultado fue de **82.05%** de favorabilidad, mientras que para la vigencia 2026 asciende a **92.58%**, particularmente en lo relacionado con el otorgamiento de turnos de franquicia.

En cuanto a la encuesta de calidad de vida, el resultado registrado en la vigencia 2025 fue de **71.30%**, en tanto que para la vigencia 2026 alcanza un **88.14%**, ubicándose en un nivel alto.

En consecuencia, se evidencia un fortalecimiento significativo en el nivel de satisfacción del personal, lo cual refleja una mejora sustancial en el clima laboral de la unidad.

- *“Actividades realizadas para evitar la ocurrencia de eventos de acoso como los acá enunciados”*, Durante la vigencia 2026, la Policía Metropolitana de Soacha desarrolló actividades orientadas al fortalecimiento del bienestar emocional y el clima laboral del personal, aplicando una encuesta mediante la herramienta Forms en la seccional de carabineros, estación de Policía la Capilla y Estación de Policía León XIII, para

evaluar competencias laborales, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo obteniendo un resultado favorable. De igual manera, se realizaron visitas de acompañamiento a las estaciones de policía y dependencias que conforman la metropolitana, donde se identificaron riesgos psicosociales, se promovieron espacios de escucha activa y se brindaron herramientas para el manejo del estrés, incluyendo primeros auxilios psicológicos y técnicas de respiración.

Así mismo, se han ejecutado talleres sobre manejo del estrés, en educación financiera dirigidos al personal oficial, Suboficiales, patrulleros, patrulleros de policía y auxiliares, con el propósito de fortalecer habilidades personales y laborales. Finalmente, se desarrollaron, jornadas de sensibilización en prevención del suicidio y, capacitaciones en violencia intrafamiliar, de género, acoso sexual y acoso laboral, orientadas a promover entornos saludables y el bienestar integral del talento humano institucional.


Finalmente permítame agradecerle la utilización de los diferentes medios de atención al ciudadano que están dispuestos para ustedes y al mismo tiempo agradecer nuevamente por la información suministrada ya que esta nos permite mejorar y garantizar buenas relaciones entre la Comunidad y la Policía.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
Nombre: Andrea Astrid Quintana Camelo
Grado: Intendente Jefe
Cargo: Jefe Grupo Talento Humano
Cédula: 52876935
Dependencia: Grupo Talento Humano Mesoa
Unidad: Metropolitana Soacha
Correo: andrea.quintana@correo.policia.gov.co
7/05/2026 8:08:01 a. m.

Carrera 4 Nro. 38-160
Teléfono: 3155809430
mesoa.gutah-pro@policia.gov.co
www.policia.gov.co

Página 1 de 1	PROCESO ACTUACIÓN JURÍDICA	 POLICÍA NACIONAL
Código: 1AJ-FR-0023		
Fecha: 19-07-2014	CONSTANCIA	
Versión: 0		

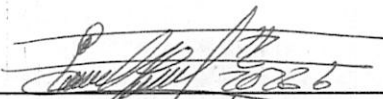
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
POLICÍA METROPOLITANA DE SOACHA.

Soacha Cundinamarca, 07 de mayo del 2026

CONSTANCIA

En la fecha el suscrita SI. CARLOS ANDRÉS APONTE TRIANA, deja constancia, que en atención al número de solicitud **882096-20260418** radicada a través del sistema de Información de peticiones, quejas, reclamos reconocimientos del servicio policial y sugerencias, no posee datos de notificación como: dirección teléfono o correo electrónico. En virtud de lo anterior se publica la respuesta a través de la página web de la Policía Metropolitana de Soacha.

CONSTE



SI CARLOS ANDRÉS APONTE TRIANA
Responsable gestión huma ay cultura institucional MESOA