Contrato No.	CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PN DILOF 06-7-10210-25
Contratante	Policía Nacional – Dirección Logística y Financiera
Contratista	SUPERORGANIZACIONES SAS
Objeto	Consultoría para la gestión del clima laboral a través de la iniciativa yo hago el ambiente laboral

Fecha del documento	28/07/2025
Nombre	**Informe del taller de clima laboral dirigido a REMSA - Mosquera**
Objetivo	Comunicar los resultados más relevantes del taller del clima laboral dirigido a la unidad REMSA- Mosquera
Elaborado por	Superorganizaciones SAS

1. Datos Generales de la Sesión

Fecha de realización: 22 de julio de 2025

Hora de inicio y finalización: 08:00 horas a las 10:30 horas

Lugar de ejecución: Salón ASOJUNTAS Municipio de Mosquera

2. Agenda de las Actividades Desarrolladas

HORARIO	ACTIVIDAD
08:00 a 08:15	Bienvenida e instalación del evento
08:15 a 09:00	Conferencia introductoria relacionada con aspectos propios de los hábitos y decisiones individuales, estilos de liderazgo y el modelo SAVO de liderazgo a través de los rasgos del ser
09:00 a 09:15	Fortalecimiento de competencias de comunicación, atención y enfoque mediante la actividad denominada “El círculo del enfoque”
09:15 a 10:00	Fortalecimiento de competencias de liderazgo, delegación efectiva, atención a instrucciones y manejo del tiempo a través de la actividad denominada “La casa del liderazgo”
10:00 a 10:30	Conclusiones, reflexiones y cierre de la jornada

3. Balance de las Actividades Desarrolladas por parte de los Asistentes

Se desarrolló la sesión conforme la agenda descrita con los integrantes de la unidad REMSA - Mosquera, de quienes se recibieron comentarios y opiniones sobre el Sistema de Clima Institucional; tanto a través del formato de evaluación de la actividad, como de las diferentes participaciones verbales que realizaron los participantes en el transcurso de la sesión.

Los resultados cuantitativos y cualitativos de la sesión se describen a continuación:

Número de participantes: 36

Calificación de la sesión: **4.8 sobre 5.0**

Desagregado de la calificación:

Aspecto evaluado	Calificación promedio
Evaluación del contenido: ¿los contenidos abordados cumplieron con su expectativa en cuánto a profundidad y pertinencia?	4.7
Evaluación de la metodología: ¿la actividad está estructurada de manera clara, comprensible y práctica?	4.8
Evaluación de la aplicabilidad: ¿los conocimientos impartidos se pueden aplicar en su quehacer profesional y/o desarrollo personal?	4.8
Evaluación del docente: ¿el docente demostró dominio, claridad y capacidad pedagógica?	4.9
Total calificación promedio de la actividad	**4.8**

Observaciones registradas en los formatos de evaluación (los siguientes comentarios fueron escritos textualmente por los participantes, por lo que se conservaron tal cual como fueron redactados):

Es totalmente necesario afianzar los conocimientos sobre el LIDERAZGO

Realizar más capacitaciones con el tema en relación

Este tipo de taller es importante implementar los desde las bases en escuelas de formación policial.

Gracias

Dirigir charlas de sensibilización al personal con énfasis al cumplimiento de las actividades con disciplina, como satisfacción del deber cumplido

Excelente capacitación

Excelente

Debe llegar directamente a los comandantes de las unidades

Realizarlas con más frecuencia y enfocadas al mejoramiento de la vida personal como profesional

Satisfacción

Importante llevar esto a todo el personal y enfocarlo en las escuelas de formación policial.

Importante mayor frecuencia de estas actividades, gracias

Implementar actividades innovadoras que saquen al funcionario de sus actividades diarias y laborales

Deberían también pensar en dejar de retirar al personal antiguo que quiere seguir laborando y aportando todos sus conocimientos a los subalternos que ya desde la escuela de formación no les inculcan salir bien. Preparados para ser buenos policías y dejar tantas novedades

ME GUSTARÍA SEGUIR PARTICIPANDO EN ESTA CAPACITACIÓN

Muy didáctico muchas gracias

Gracias por la actividad realizada

Observaciones realizadas de manera verbal antes de iniciar las actividades:

> *"Esperamos que la capacitación que nos van a dar no sea como otras tantas que hemos recibido que solo se hace por cumplir y se "legaliza" con un listado"*
>
> *"Debe haber muchas quejas de la unidad para que vengan cinco funcionarios"*

4. Detalle de las actividades realizadas

INTRODUCCIÓN BASADA EN LA FRASE DE NERUDA Y CONCEPTOS DE LACAN Y SAVO

Modalidad: Presentación magistral con reflexión grupal

La sesión inició con la presentación de la frase de Pablo Neruda: *"Un día, en cualquier parte, en cualquier lugar, indefectiblemente te encontrarás a ti mismo, y ésa, sólo ésa, puede ser la más feliz o la más amarga de tus horas."* Esta introducción sirvió como marco conceptual para establecer la importancia del autoconocimiento en el liderazgo.

Se desarrolló el concepto del "Test del espejo" de Lacan aplicado al contexto del liderazgo policial, explicando cómo los líderes pueden reconocer sus verdaderos rasgos a través de las reacciones y comportamientos de sus equipos. Este concepto se presentó como una herramienta de autoevaluación continua para el desarrollo del liderazgo auténtico.

Posteriormente, se introdujo el modelo SAVO como framework integral para el desarrollo del liderazgo consciente:

- **S - Sentido:** Capacidad de conectar el trabajo diario con un propósito superior y trascendente
- **A - Autenticidad:** Liderazgo genuino basado en la coherencia entre valores personales y acciones profesionales
- **V - Virtuosismo:** Búsqueda constante de la excelencia tanto en resultados operativos como en el desarrollo del equipo
- **O - Orientación al Valor:** Enfoque en crear valor tanto operativo como humano en cada decisión y acción

La actividad incluyó momentos de reflexión individual donde los participantes identificaron sus propios rasgos de liderazgo dentro del marco SAVO.

EL CÍRCULO DEL ENFOQUE

Modalidad: Actividad experiencial grupal

Esta actividad práctica fue diseñada para desarrollar la capacidad de mantener el enfoque y la cohesión del equipo bajo condiciones de complejidad creciente. Los participantes se

organizaron en un círculo y debieron ejecutar múltiples tareas simultáneas con niveles progresivos de dificultad.

Estructura de la actividad:

- **Nivel 1:** Transmisión de secuencia de colores entre participantes
- **Nivel 2:** Adición de chasquidos de dedos como segunda tarea simultánea
- **Nivel 3:** Incorporación de pelota aérea como tercer elemento
- **Nivel 4:** Inclusión de pelota rodante como cuarto componente
- **Nivel 5:** Aplicación de presión temporal para simular condiciones operativas

Objetivos de aprendizaje:

La actividad permitió a los participantes experimentar directamente cómo la complejidad operativa afecta la capacidad de liderazgo y cómo diferentes estilos de comunicación y coordinación impactan en el desempeño grupal. Se enfocó en desarrollar habilidades de gestión de múltiples prioridades mientras se mantiene la cohesión del equipo.

Al finalizar cada nivel, se realizaron pausas reflexivas para que los participantes identificaran qué estrategias de liderazgo emergían naturalmente bajo presión y cómo estas se relacionaban con sus rasgos SAVO personales.

LA CASA DEL LIDERAZGO

Modalidad: Construcción colaborativa con roles de liderazgo diferenciados

Los participantes se dividieron en equipos y recibieron materiales básicos (pitillos y banditas elásticas) para construir una estructura representativa de una casa. Cada equipo operó bajo un estilo de liderazgo específico asignado de manera confidencial:

Estilos de liderazgo implementados:

- **Autoritario:** Toma de decisiones centralizada con control directo sobre la ejecución
- **Democrático:** Participación activa del equipo en la toma de decisiones y planificación
- **Afiliativo:** Priorización de las relaciones interpersonales y la armonía grupal
- **Laissez-faire:** Delegación completa con mínima intervención directiva

Metodología de implementación:

Durante la construcción, se implementó un check-in emocional a mitad de la actividad para evaluar el clima del equipo bajo cada estilo de liderazgo. Esta pausa permitió a los participantes experimentar cómo diferentes enfoques de liderazgo afectan tanto los resultados como el bienestar del equipo.

Componente de aprendizaje:

La actividad concluyó con una sesión de análisis donde cada equipo reveló su estilo asignado y compartió sus observaciones sobre la efectividad del enfoque, los niveles de satisfacción del equipo, y la calidad de los resultados obtenidos. Esto permitió una comprensión práctica de

cuándo y cómo aplicar diferentes estilos de liderazgo según las circunstancias y características del equipo.

CHECK-IN EMOCIONAL

Modalidad: Práctica de herramienta de gestión emocional

Se presentó e implementó la herramienta de check-in emocional como instrumento práctico para el monitoreo del clima laboral en tiempo real. La herramienta se basa en la pregunta central: "¿Cómo te sientes en este momento?" y está diseñada para crear espacios de comunicación auténtica dentro de los equipos de trabajo.

Práctica aplicada:

Los participantes experimentaron la herramienta en tiempo real, tanto como líderes facilitando el check-in como miembros del equipo compartiendo su estado emocional. Esta práctica permitió comprender la diferencia entre preguntas superficiales de cortesía y espacios genuinos de conexión emocional.

Se enfatizó la importancia de esta herramienta como mecanismo preventivo para identificar tensiones o desafíos en el equipo antes de que se conviertan en problemas mayores que afecten el desempeño operativo o el clima laboral.

EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD POR PARTE DE LOS PARTICIPANTES

Modalidad: Retroalimentación estructurada y diálogo abierto

Se implementó un proceso de evaluación participativa que combinó elementos cuantitativos y cualitativos para medir la efectividad del taller y recoger insights para futuras mejoras. Así como también el diligenciamiento de un formato virtual para incluir la información cuantitativa.

Componentes de la evaluación:

- Valoración de la relevancia de los contenidos para el contexto policial
- Evaluación de la aplicabilidad práctica de las herramientas presentadas
- Retroalimentación sobre la metodología experiencial utilizada
- Identificación de necesidades adicionales de formación en liderazgo
- Sugerencias para adaptación de contenidos a diferentes niveles jerárquicos

CIERRE Y CONCLUSIONES

Modalidad: Síntesis integrativa y establecimiento de compromisos

La sesión de cierre se estructuró como una síntesis integrativa donde los participantes articularon sus principales aprendizajes y establecieron compromisos específicos para la aplicación práctica de los conceptos SAVO en su liderazgo diario.

5. Balance General de la Actividad

Al iniciar la actividad, nos encontramos con un grupo que manifestaba un escepticismo comprensible, producto de experiencias previas con capacitaciones que no habían generado el impacto esperado. La expresión de uno de los participantes sobre llegar "a otra actividad más para firmar la planilla" nos alertó sobre la necesidad de demostrar valor agregado desde los primeros momentos. Esta actitud inicial, que consideramos genuina y franca, nos confirmó que estábamos frente a participantes maduros que demandaban contenidos relevantes y aplicables a su realidad operativa.

Las expectativas que identificamos se centraron en tres aspectos que consideramos fundamentales: la búsqueda de herramientas prácticas para la gestión del liderazgo, la necesidad de metodologías diferentes a las tradicionalmente utilizadas, y el deseo de desarrollar capacidades para multiplicar estos aprendizajes en sus respectivas unidades. Estas expectativas reflejaron no solo una madurez profesional, sino un genuino compromiso con el desarrollo institucional.

Durante la implementación de las actividades prácticas, fuimos testigos de una transformación gradual pero consistente en la dinámica grupal. Las actividades con componente lúdico e integrativo generaron progresivamente un ambiente más relajado y armónico, lo que facilitó el aprendizaje experiencial y la reflexión profunda. Como consultores, pudimos observar cómo la metodología experiencial permitía que conceptos complejos se interiorizaran de manera natural y orgánica.

La actividad del "Círculo del Enfoque" resultó ser particularmente reveladora. Los participantes experimentaron directamente la importancia de la atención, la solidaridad y el trabajo conjunto, comprendiendo visceralmente cómo estos elementos son fundamentales para lograr un equilibrio saludable entre operatividad y clima laboral. Fue gratificante observar cómo conceptos que podrían haber sonado abstractos en una presentación teórica, cobraron vida y significado a través de la experiencia práctica.

En el ejercicio de "La Casa del Liderazgo", observamos una alta disposición para cumplir con las tareas asignadas y una atención genuina hacia la calidad del trabajo. Sin embargo, también identificamos oportunidades de mejora en la comunicación entre equipos y notamos una tendencia hacia la competencia interna que, paradójicamente, se convirtió en una oportunidad de aprendizaje inmediato sobre la importancia de la colaboración interdisciplinaria.

El nivel de reflexión de los participantes, en particular con los que sirvieron como líderes de la actividad de la Casa del Liderazgo resultó muy satisfactoria. Sus conclusiones evidenciaron una comprensión sofisticada de que el liderazgo policial requiere alta capacidad de adaptación, integración genuina con los equipos dentro de los marcos de disciplina y respeto, y un enfoque hacia el desarrollo de las capacidades individuales de los dirigidos. La calidad de las reflexiones generadas por los propios participantes superó nuestras expectativas y demostró que el proceso formativo había logrado activar procesos de pensamiento crítico y autoevaluación que trascienden el espacio de capacitación.

6. Conclusiones

Como equipo consultor, llegamos a varias conclusiones significativas que consideramos relevantes tanto para la Policía Nacional como para futuras intervenciones en contextos organizacionales similares.

La metodología experiencial implementada demostró ser altamente efectiva para el contexto policial. La combinación de reflexión conceptual profunda con actividades prácticas permitió que los participantes no solo comprendieran intelectualmente los conceptos, sino que los experimentaran de manera vivencial, facilitando una apropiación más sólida y duradera. Esta validación metodológica nos confirma que el aprendizaje experiencial es particularmente efectivo en organizaciones con alta orientación a la acción como la Policía Nacional.

Los participantes evidenciaron una madurez conceptual adecuada, particularmente en su comprensión de la relación entre clima laboral y operatividad. Su conclusión de que "el buen clima aporta a la operatividad" trasciende la falsa dicotomía tradicional entre resultados y bienestar, posicionándolos en un nivel de liderazgo más estratégico y sostenible. Esta comprensión representa un cambio paradigmático significativo que puede tener impactos profundos en la cultura organizacional.

Observamos también un reconocimiento maduro de la complejidad del liderazgo. Las reflexiones de los participantes revelaron una comprensión de que el liderazgo efectivo requiere adaptabilidad situacional. Su conclusión de que "se asumen roles de liderazgo de acuerdo con la situación" y que "todos necesitamos algo de los diferentes estilos de liderazgo, pero todo en equivalencia" demuestra una evolución hacia un liderazgo más consciente y flexible, alejándose de enfoques rígidos o unidimensionales.

Particularmente significativa fue la integración que lograron los participantes de la dimensión humana en el liderazgo operativo. Su comprensión de la importancia de "ir como persona" en el ejercicio del liderazgo, manteniendo simultáneamente la efectividad operativa, representa un avance significativo hacia un liderazgo más auténtico y sostenible. Esta integración sugiere que es posible mantener la disciplina y efectividad operativa mientras se desarrolla un liderazgo más humano y conectado.

Se evidenció también el desarrollo de una conciencia clara sobre el impacto del liderazgo. La comprensión de que el líder debe ser "un potenciador de habilidades" y que "su influencia debe ser un motor para el desarrollo de la Policía Nacional" posiciona al liderazgo como una función de desarrollo organizacional, no solo de control operativo. Esta perspectiva puede transformar fundamentalmente la manera en que se ejerce la autoridad en la institución.

7. Recomendaciones

Basándonos en los resultados obtenidos y las observaciones realizadas durante el proceso, como equipo consultor consideramos fundamental implementar una serie de estrategias que permitan consolidar y expandir el impacto de esta intervención.

En primer lugar, recomendamos el establecimiento de un programa de seguimiento estructurado. La alta calidad de las reflexiones y compromisos adquiridos por los participantes

requiere un acompañamiento que asegure la sostenibilidad de los aprendizajes. Sugerimos realizar sesiones continuas de seguimiento para monitorear la aplicación práctica de las herramientas SAVO y evaluar el impacto en el clima laboral de las unidades participantes. Este seguimiento no solo garantizará la continuidad del proceso, sino que también permitirá realizar ajustes metodológicos basados en la experiencia de implementación real.

La expectativa expresada por los participantes de servir como multiplicadores representa una oportunidad estratégica que no debe desaprovecharse. Recomendamos el desarrollo de un programa específico para formar a estos profesionales como multiplicadores certificados, proporcionándoles herramientas pedagógicas y materiales estandarizados para replicar la experiencia en sus unidades. Este programa debería incluir no solo la transferencia de contenidos, sino también el desarrollo de habilidades de facilitación y manejo de grupos, asegurando que la calidad de la experiencia se mantenga en las réplicas.

Consideramos también necesario desarrollar versiones adaptadas del taller para diferentes niveles jerárquicos. La efectividad demostrada de la metodología experiencial puede maximizarse mediante adaptaciones que consideren las particularidades de cada nivel organizacional. Esto incluiría versiones por niveles y roles.

Las observaciones realizadas durante el ejercicio de "La Casa del Liderazgo" nos llevan a recomendar el fortalecimiento de competencias específicas en comunicación interdisciplinaria. La identificación de oportunidades de mejora en la comunicación entre equipos y la gestión de la competencia interna representa un área donde intervenciones focalizadas pueden generar impactos significativos en la efectividad operativa. Sugerimos incorporar módulos específicos que aborden estas competencias de manera práctica y aplicada.

La comprensión demostrada por los participantes de que "el buen clima aporta a la operatividad" requiere herramientas de medición que permitan documentar y comunicar este impacto de manera objetiva. Recomendamos el desarrollo de instrumentos específicos para medir el impacto de la aplicación de los principios SAVO en el clima laboral, incluyendo indicadores cuantitativos y cualitativos que evidencien la correlación entre liderazgo auténtico y resultados operativos.

Para asegurar la sostenibilidad a largo plazo, sugerimos proponer la integración de competencias de liderazgo SAVO en los sistemas de evaluación de desempeño institucional. La institucionalización de estos conceptos a través de sistemas de evaluación crearía incentivos estructurales para la aplicación sostenida de estos principios y el reconocimiento formal de la importancia del liderazgo auténtico en la Policía Nacional.

Finalmente, recomendamos el desarrollo de una “biblioteca de casos de estudio” basados en situaciones reales de la Policía Nacional que ilustren la aplicación práctica de diferentes estilos de liderazgo según las circunstancias operativas específicas. La comprensión demostrada de la necesidad de adaptabilidad situacional puede fortalecerse mediante ejemplos concretos que faciliten la toma de decisiones de liderazgo en contextos operativos complejos.

REMSA MOSQUERA – 22 DE JULIO DE 2025








POLICÍA
POLICÍA





MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
ÁREA DESARROLLO HUMANO

Fecha:	Bogotá D.C. 22 de julio de 2025		
Hora de inicio:	08:00 horas	**Hora de finalización:**	10:00 horas
Lugar:	Comando Especial Operativo Occidente		

ACTA – 001 – DITAH – GUFOP – 2.25

QUE TRATA DE LA REALIZACIÓN DEL TALLER DE LIDERAZGO EN EL MARCO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PNDILOF NRO 06-7-10210-25 QUE TIENE COMO OBJETO CONSULTORÍA PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL A TRAVÉS DE LA INICIATIVA YO HAGO EL AMBIENTE LABORAL

ASISTENTES

GR.	NOMBRES Y APELLIDOS	UNIDAD O DEPENDENCIA	CORREO ELECTRÓNICO	CEDULA DE CIUDADANÍA	TELÉFONO	FIRMA
IJ	Omar Fabian Camargo Camargo	E - Zipaquira.	Omar.camargo1@correo.policia.	80.257.624	3114560396	
SI	Christian David Zonte	E. El Rosal	christian.david@correo.	93087730	3188750475	
IJ.	Andrés Valero Pinzón	S. Norte Piedra	silvio.valero@correo.policia.gov.co	8174 1042	3143938694	
IJ	Victor Manuel Garcia Perez	SEPRO	teniente.gpfor@pol.ccc.gov.co	1024469264	3223486071	
IT	Adrian Cuervo Johan	E. Sosiego	Johan.adrian@correo	80871634	3142151269	
SI	Hector Guillermo villamil	Funza	Hector.villamil@correo.policia.gov	1069712870	3202965098	
SI	Nelson Triana B	E. Funza	nelson.triana@correo	1024512329	3505196767	
S.I	Oscar Guzman Nuñez	E. Facatativa	oscar.guzman7030@	93478807	3218020478	
SI	Yesid Fancy Gonzalez	E. Facatativa	Yesid.gonzalez2370@	1073505646	3108426080	
SI	Jose Fernando Romero	E. Sosiego	Jose.Romero0688@	1062280684	3151920399	
SI	Marcia Octavio	E. pradera	octavio.Marcia@correo	80142820	3115010497	

GR.	NOMBRES Y APELLIDOS	UNIDAD O DEPENDENCIA	CORREO ELECTRÓNICO	CEDULA DE CIUDADANÍA	TELÉFONO	FIRMA
SI.	Fernando Rueda R	Mosquera	fernando.rueda4588@correo	1097664588	3218511827	
SI	David Martinez.	Mosquera.	michael.martinez2390@	1070442370	3017860105	
SI	Jeison Mendivelso	Rosal	JeisonMendivelso3036@	1068975734	3144698430	
IT	Andrés Cubillos	Madrid	jorge.cubillos9587@	1035691587	3118011829.	
SI	Juan Andres Merchan	SiPol	Juan.Merchan32546	1053588127	3178075814	
Si	Edwin Fernado Ramirez	E Madrid	edwin.fernado@correo.policia.gov.co	80.792.554	3195689779	
IT	Hector Fabian Valenzuela	ROSAL.	hector.valenzuela2286@correo.pd.	1094911845	3105907264	
SI	Nelson yovany Alvarado	CONTINGENTIA	yovany.alvaro@correo.	74379411	3117772998	
SI	Jaider Vasquez Florez	E. Madrid	Jaider.Vasquez0986@correo.	91161979	3046407821	
SI	William Andres Lombana	Cartagenita	willian.lombana@correo	1030545644	3142245220	
SI	Rafael [illegible] Rodriguez	E Zipaquira	Rafael.Rodriguez777@	1010.964.028	5215406887	
IT	Arevalo Ramirez Castillo	Zipaquira	arevalo.ramirez@correo	93418134	314.3455010	
TE	Jaime Lopez C	Facatativa	jaime.g.lopez@	1016089016	3124088077	
ST	Natalia Guerrero C	E Funza	[illegible] @correo policia.gov.co	1057314297	3152334095	
TE	Juan Jose Cuenta	E Sabana	Juan.Cuenta1208@.	1016089449	3149882795	