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	06/08/2025
Nombre	**Informe del taller de clima laboral dirigido a MESOA – Soacha- Grupo 3**
Objetivo	Comunicar los resultados más relevantes del taller del clima laboral dirigido a la unidad MESOA – Soacha – Grupo 3
Elaborado por	Superorganizaciones SAS

1. Datos Generales de la Sesión

Fecha de realización: 31 de julio de 2025

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

Lugar de ejecución: Comando de Distrito Policía Soacha

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 MESOA – Soacha – Grupo 3, 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: 23

Calificación de la sesión: **4.9 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?	5.0
Evaluación de la metodología: ¿la actividad está estructurada de manera clara, comprensible y práctica?	5.0
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?	4.8
Total calificación promedio de la actividad	**4.9**

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):

Muy buen equipo de trabajo

Excelente forma de capacitación y reflexión

Excelente taller muy dinámico

Gracias

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

Este grupo mostró un buen nivel de compromiso con las actividades. Los participantes se orientaron bien hacia las reflexiones y demostraron interés genuino en el proceso, pero requirieron mayor direccionamiento para mantener el foco durante algunas dinámicas.

Al momento de compartir expectativas, surgió una conversación profunda sobre los desafíos personales que enfrentan como líderes. Un participante inició comentando que muchos líderes se apasionan tanto por su trabajo que descuidan a sus familias, lo que termina afectando significativamente los hogares y genera separaciones y otras situaciones familiares complejas. Se reconoció esta realidad y ofreció alternativas prácticas, sugiriendo que mientras se resuelven las problemáticas estructurales como la falta de personal, pueden mantener cercanía con sus familias a través de comunicación constante, cartas, mensajes o videollamadas que les permitan sentir su presencia en los hogares.

Otros participantes compartieron expectativas relacionadas con el reconocimiento de sus aspectos de mejora y la necesidad de aprender a controlar las emociones. Se aclaró que, aunque el taller podía abordar algunos aspectos de gestión emocional, este tema requiere un abordaje más profundo y especializado, sugiriendo que podría ser una propuesta valiosa para futuros programas de la Policía Nacional.

El ejercicio del círculo de enfoque presentó desafíos particulares con este grupo. Los participantes tuvieron dificultades para seguir las instrucciones inicialmente, lo que generó risas y un ambiente de distensión, pero también evidenció problemas de comunicación que ellos mismos reconocieron al final de la actividad. Admitieron que les falta trabajar en equipo, escuchar más y mejorar la retroalimentación entre compañeros. Aunque lograron interactuar y divertirse, reconocieron que no se habían logrado escuchar efectivamente durante el ejercicio.

El grupo identificó un problema significativo relacionado con la competitividad excesiva entre compañeros. Mencionaron que algunos colaboradores se vuelven muy competitivos buscando reconocimiento, lo que genera malestar en otros miembros del equipo. Esta situación llevó a discutir la importancia de desarrollar planes de desarrollo individuales para las personas, sin esperar únicamente las evaluaciones formales de desempeño.

En el análisis de estilos de liderazgo, el grupo concluyó inicialmente que no hubo buena comunicación entre los equipos durante el ejercicio práctico. Aunque algunos se preocuparon por revisar aspectos específicos de la actividad, la mayoría trabajó de manera muy independiente, descuidando la comunicación grupal.

Los participantes reconocieron que esta situación refleja lo que sucede en su trabajo real, donde a veces no se comunican adecuadamente y trabajan de manera muy independiente, lo que puede generar problemas operativos. Surgió una discusión sobre cómo el liderazgo

depende mucho de la personalidad, pero se enfatizó que aunque la personalidad influye, es importante identificar y fortalecer aspectos específicos del liderazgo manteniendo la autenticidad personal.

Un mayor compartió su experiencia realizando reuniones y actividades con sus colaboradores, incluyendo actividades de prevención del suicidio y espacios lúdicos. Sin embargo, expresó la dificultad de hacer que la información baje efectivamente en la cadena de mando, ya que aunque él habla con sus personas a cargo, estas tienen otras personas bajo su responsabilidad y la transmisión de información se vuelve compleja.

Durante las actividades, los participantes mencionaron el problema de las "manzanas podridas" en el ambiente laboral, refiriéndose a personas que afectan negativamente el clima. Se enfatizó la importancia de hablar con estas personas, acompañarlas y evitar etiquetarlas o dejarse llevar por percepciones negativas.

6. Conclusiones

El grupo reconoció que ningún estilo de liderazgo es negativo y que debe aplicarse según la situación específica. Valoraron el espacio lúdico como una herramienta que les ayuda a adaptarse y analizar diferentes tipos de liderazgo, confirmando que todos los estilos son importantes según el contexto.

Los participantes identificaron que la resiliencia es fundamental para continuar con las tareas y alcanzar las metas propuestas. Reconocieron que el conocimiento de todos es valioso y que pueden darse aportes mutuos para enriquecer el trabajo en equipo.

Una comprensión importante fue que son personas que tienden a adaptarse a todas las situaciones que se les presentan, lo cual es una fortaleza en su contexto laboral. Sin embargo, también reconocieron que a veces hay personas que afectan negativamente el ambiente laboral, pero entendieron la importancia de abordar estas situaciones con acompañamiento en lugar de etiquetamiento.

El grupo asimiló que la comunicación efectiva es fundamental tanto en ejercicios prácticos como en la vida real, y que trabajar de manera muy independiente puede generar problemas que se evitan con mejor coordinación y retroalimentación constante.

7. Recomendaciones

Es fundamental que estos líderes implementen estrategias concretas para mantener comunicación constante con sus familias, utilizando herramientas tecnológicas disponibles cuando la presencia física no sea posible. Esta práctica puede ayudar a mitigar el impacto negativo que las demandas laborales tienen sobre la vida familiar.

Los participantes deberían trabajar en fortalecer sus habilidades de comunicación y trabajo en equipo, estableciendo protocolos claros de retroalimentación y coordinación que eviten el trabajo excesivamente independiente que identificaron como problemático.

Es recomendable que desarrollen planes de desarrollo individual para sus colaboradores, especialmente para aquellos que muestran comportamientos competitivos excesivos. Estos planes pueden canalizar positivamente la energía competitiva hacia el crecimiento personal y profesional.

Dado el interés expresado en gestión emocional, sería valioso que la organización considere implementar programas especializados en este tema, complementando los talleres de liderazgo con herramientas específicas para el manejo emocional.

Los líderes deberían aprovechar mejor la escuela de formación de formadores existente, dándole mayor publicidad y utilizándola como plataforma para replicar buenas prácticas y conocimientos adquiridos en diferentes espacios de capacitación.

Es importante que fortalezcan los programas de prevención y promoción de salud mental, ya que fue manifestado que este tema los afecta significativamente. Estos programas deberían ser más visibles y accesibles para todos los miembros de la organización.

Finalmente, deberían implementar estrategias para mejorar la transmisión de información en la cadena de mando, estableciendo mecanismos que aseguren que los mensajes importantes lleguen efectivamente a todos los niveles organizacionales.

MESOA 3 – 31 DE JULIO DE 2025








POLICÍA
POLICÍA
POLICÍA


POLICÍA



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

Fecha:	Bogotá D.C. 31 de julio de 2025		
Hora de inicio:	08:00 horas	**Hora de finalización:**	10:00 horas
Lugar:	Carrera 4 N° 38-160 sur MESOA		

ACTA – – DITAH – GUFOP – 2.25

QUE TRATA DE LA REALIZACIÓN DEL TALLER DE LIDERAZGO EN EL MARCO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PN DILOF 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	Julio Quintero B.	Mesoa-Inf.	Mesoa.oraci-info@policia.gov.	80172562	3233442475	
IJ	Myriam Gonzalez Rios	Secar-Grado	myriam.gonzalez5286@	52775256	3132521881	
CT	Daniel Peñalosa J.	SIJIN.	mesoa.sijin-job@	1018079256	3212230507	
SI	Omar Vianchá O	Sepro	mesoa.sepro@...	1093777275	3135276772	
SI	CARLOS APONTE	GUTAH	mesoa.gutah@policia.gov.co	1012322219	3163340340	
TE	Juan Camilo Sanchez R.	Gucal	Juan.sanchez1212@	1024.5924	3110052754	
TE	Nicolas Escalante F.	ASOR	mesoa.asor@policia.gov.co	80124490	3004628484	
IJ	John Espitia Bolaños	CNSCC	John.espitia@correos	80826816	3017395481	
PT	Lucia Natalia Hoyos	Gutah	lucia.hoyos6@correo	1110554183	3002554237	
IT	Juan Carlos Rocha R	COEST	mesoa.coest@policia.gov.co	80247782	3102716716	
IJ	Robinson Espitia V.	Seguridad	robinson.espitia@correo.pol	74130691	3123866302	

GR.	NOMBRES Y APELLIDOS	UNIDAD O DEPENDENCIA	CORREO ELECTRÓNICO	CEDULA DE CIUDADANÍA	TELÉFONO	FIRMA
SI	Oscar Julian Rojas	MSOPT	oscar.rojas8675@	79218675	3143557550	
IJ	Diaz P Jose	GUMOV	josedub@co	79022062	3106793410	
MU	Carlos A Cantor	Acafi	oficina.Acafi@	1005431524	3114964341	
IJ.	Michel Gonzalez	POLCO.	michel.gonzalez@correo	80206914	3125876660	
Te	Genesis Cantillo Cabadias R.	GUFAG	gd.cabadias@correo	1026576359	3134522701	
ST	Juan Camilo Diaz Cote	E. Sibate	juan.cdc1374@co	1073176681	3024701651	
SI	Jorge Eliecer Bernal S.	O-A-C	Jorge.bernal0456@correo.p.	1073130456	3108834433	
SI	Camilo A. Castellanos	GUTAH.	Camilo.Castellanos1382@	1012330377	3114895577	
Te.	Héctor E Camacho f	DDHH	Oficina.ddhh@Policia.gov	1049648441	3148711065	
SI	Johny Fonseca	GUTAH	Johny.fonseca1777@	1098710821	30 1771454	
P1	Cesar A Sandoval	GUEDL.	Cesarsandoval1253@	85152538	3195656211	