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 MESOA – Soacha- Grupo 1**
Objetivo	Comunicar los resultados más relevantes del taller del clima laboral dirigido a la unidad MESOA – Soacha – Grupo 1
Elaborado por	Superorganizaciones SAS

1. Datos Generales de la Sesión

Fecha de realización: 29 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 1, 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: 27

Calificación de la sesión: **4.5 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?	4.6
Evaluación de la metodología: ¿la actividad está estructurada de manera clara, comprensible y práctica?	4.5
Evaluación de la aplicabilidad: ¿los conocimientos impartidos se pueden aplicar en su quehacer profesional y/o desarrollo personal?	4.4
Evaluación del docente: ¿el docente demostró dominio, claridad y capacidad pedagógica?	4.5
Total calificación promedio de la actividad	**4.5**

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):

Todo estuvo bien

Buena actividad y buen desarrollo temático

Excelente actividad, se requiere tener estás actividades más seguido ya que se vuelve una rutina el día tras días y no nos damos cuenta de que estamos fallando al trabajar en equipo.
Realizar más talleres de captación de ambiente laboral en la unidad

Más espacios para estas actividades

Gracias por la capacitación

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

El taller comenzó con expectativas claras por parte de los participantes. Querían aprender a replicar la información con sus equipos, mejorar sus estrategias de liderazgo y llevarse herramientas para su desarrollo personal. Esta combinación de intereses mostró que llegaron con una mentalidad abierta al aprendizaje.

Durante las primeras actividades en grupos de dos y tres personas, los participantes estuvieron algo tímidos. Es normal que al inicio de este tipo de espacios la gente se muestre reservada, pero poco a poco fueron soltándose. A medida que avanzaron las dinámicas, comenzaron a surgir reflexiones interesantes sobre la importancia de salir de la zona de confort.

El ejercicio del Círculo de Enfoque presentó algunos desafíos. Varios participantes se distrajeron y perdieron la concentración durante la actividad. Sin embargo, esto mismo se convirtió en una oportunidad valiosa para reflexionar sobre los retos reales del liderazgo. Los asistentes conectaron esta experiencia con su día a día: manejar múltiples tareas al mismo tiempo, tener que priorizar entre lo importante y lo urgente, y mantener el enfoque mientras apoyan a sus colaboradores.

Una reflexión que surgió varias veces fue el tema de no estar siempre preparado para todas las situaciones. Los participantes reconocieron que como líderes a veces tienen que responder rápidamente sin tener toda la información o preparación ideal. Esta honestidad sobre las limitaciones reales del liderazgo fue muy valiosa.

En el ejercicio de liderazgo situacional aparecieron reflexiones similares, pero igualmente importantes. Los participantes hablaron sobre dar ejemplo, sobre cómo todos los estilos de liderazgo son válidos según la situación, y sobre la importancia de tratar a los colaboradores con humanidad y cercanía, especialmente cuando hay resistencias.

Durante toda la sesión se reforzaron los pilares del modelo, especialmente "Solo por hoy" que inicialmente no se había desarrollado completamente. Los participantes mostraron interés real en cómo aplicar estos conceptos y cómo transmitirlos a sus equipos. Se habló mucho sobre la importancia de un trato adecuado para no afectar negativamente a los colaboradores.

6. Conclusiones

Los participantes llegaron a conclusiones importantes durante el taller. Reconocieron que es fundamental trabajar en el desarrollo personal antes de pretender liderar a otros. Expresaron que siempre hay aspectos por mejorar, tanto individual como grupalmente, y que esta conciencia es el punto de partida para crecer como líderes.

Una comprensión clave fue que el clima laboral no depende únicamente del líder, sino que es responsabilidad de todo el equipo. Esta perspectiva cambió su forma de ver la gestión del ambiente de trabajo. Entendieron que su rol como líderes es facilitar y crear condiciones para que sus colaboradores también puedan contribuir positivamente al clima laboral.

El grupo asimiló que el liderazgo no tiene una sola forma de aplicarse. Requiere adaptarse según las situaciones y las personas. Esta flexibilidad les permite ser más auténticos y efectivos, sin la presión de seguir una fórmula rígida. También reforzaron la idea de que el ejemplo personal es una herramienta poderosa, más efectiva que los discursos o las instrucciones.

7. Recomendaciones

Para que estos aprendizajes se conviertan en cambios reales, cada líder debería establecer momentos regulares de reflexión personal. No necesita ser algo complicado, pero sí constante. Revisar cómo están aplicando los pilares trabajados y qué ajustes necesitan hacer.

Sería útil formar pequeños grupos de líderes que se reúnan periódicamente para compartir experiencias y resolver dudas juntos. Este tipo de apoyo mutuo ayuda a mantener los cambios en el tiempo y a aprender de las experiencias de otros.

Cada participante necesita desarrollar su propia estrategia para transmitir estos conocimientos a sus equipos. Esto implica adaptar el mensaje según las características de sus colaboradores y practicar habilidades de comunicación efectiva.

El acompañamiento personalizado puede ser muy valioso para resolver situaciones específicas que surjan durante la implementación. Cada líder enfrentará desafíos únicos según su contexto, y tener un espacio para reflexionar sobre estos casos particulares puede hacer la diferencia.

Es importante crear formas simples de medir el impacto de estos cambios en el clima laboral. No necesitan ser herramientas complejas, pero sí consistentes y que capturen tanto aspectos cuantitativos como cualitativos.

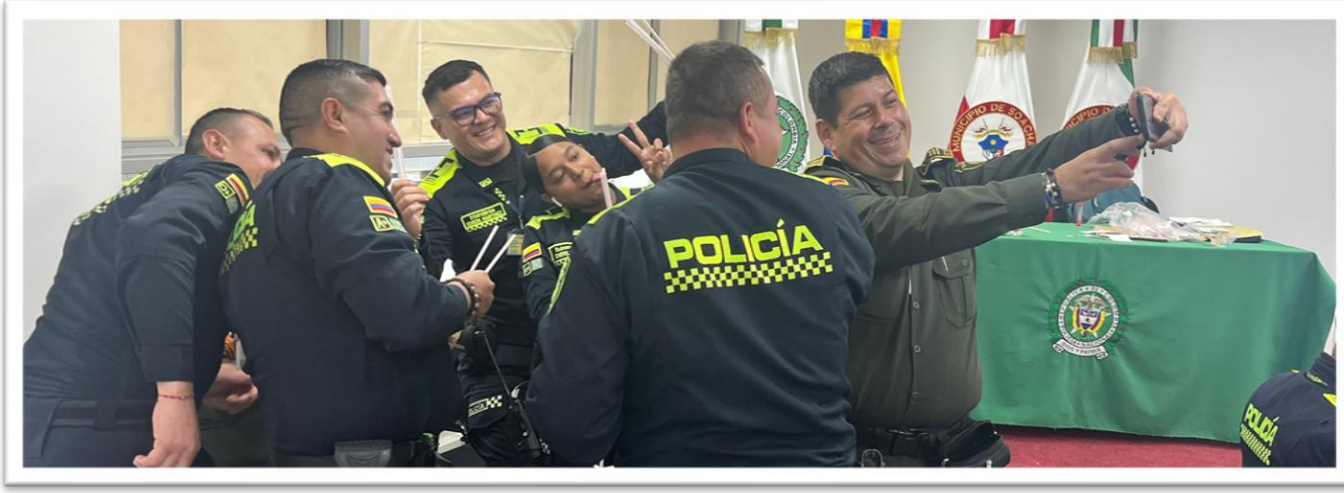
Finalmente, integrar estos principios en los procesos organizacionales formales asegurará que no se queden como una iniciativa aislada. Incluirlos en evaluaciones de desempeño y programas de desarrollo los convertirá en parte de la cultura organizacional.

MESOA 1 – 29 DE JULIO DE 2025








POLICÍA




POLICÍA NACIONAL

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

Fecha:	Bogotá D.C. 29 de julio de 2025		
Hora de inicio:	08:00 horas	**Hora de finalización:**	10:00 horas
Lugar:	Carera 4 N° 38-160 sur -COPER 1		

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
IT	ANDRES L CORREA	SAN MATEO	leonardo.correa4790@	1032394098	3125965660	
IT	Juan Cdas Dallen	chico	Juan.dallen@	80200602	3125687601	
IT	Edison Martinez Beltran	GUGED	mesea.guged@policia.gov.	80777764	3112553106	
IT	Jhovanny Cisneros Cortes	Gucar	Jhovanny.cisneros1938@correo.policia	80903452	3204804197	
ST	Cheril Lisbay Avila	San Mateo	Cheril.avila@correo.policia	1010102821	3038742682	
IT	Juan Castañeda	E-Carreca	gabriel.castaneda1557	80387662	3108796514	
IT	Dario Palacios Correo	San Mateo	mbon.palacios@correo.	80856600	3508251557	
TE	Andres Sanchez B.	chico	as.bonilla@campolicia.	1.110.235.326	3208820093	
IS	Juan Carlos Castro Quiroga	CTP	juan.castro1207@campo.policia	80951207	3204956679	
TE	Wilson Muñoz	E-San Mateo	wilson.Muñoz	1022408690	3108176495	
CT	Jonatan Murcia Moreno	E-Centro	humberto.Murcia@	1022336911	3104269894	

GR.	NOMBRES Y APELLIDOS	UNIDAD O DEPENDENCIA	CORREO ELECTRÓNICO	CEDULA DE CIUDADANÍA	TELÉFONO	FIRMA
IJ	JONATHAN SUAREZ	GRUSE	JOHN.SUAREZ@CORREO.	6018076	3007087649	
IT	Jorge Eliecer Silva L	Polco	Jorge.silva5712@correo	1026555712	3147421692	
IJ	Juan [illegible]	CAD	[illegible]	7721302	3213905702	
TE	Silvio Cantillo	E Capilla	Silvio.Cantillo@[illegible]	1114[illegible]	3222905888	
IT	Ivon Delgadillo Calderon	CAD	Ivon.delgadillo4752@correo	1101683678	3154467816	
IJ	MANUEL BENAVIDES	CAZUCA	manuel.benavides0186@	80120146	3507716131	
IJ	Marcos Puerchambed	CAD	marcos.puerchambed1033	80723786	3204062437	
IJ	JORGE SILVA C.	E. CAPILLA	armando.silva4924@correo.	80894924	3508338887	
IT	Diego F. Carrillo	S. Jun	diego.carrillo4391@correo	1019038209	3105632172	
IT	Moscoso Estrada	Sijin	julio.moscoso@correo	80763987	3215562514	
IT	[illegible]	Calce	[illegible]	8409660[illegible]	3024071309	
IJ	Luis Eduardo Ramirez	Gruse	luis.Ramirez7390@correo	80137390	3106888274	
IT	Daniel Tabares Ortiz	Unico	daniel.tabares83076 correo	1007778307	3172343875	
IJ	Alberto Cuellar	Cazuca	romario.cuellar[illegible]	1075230522	3155926046	
IJ	Mario Ramirez Gomez	Y6	mario.ramirez6673@	73180673	3147361729	