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	13/08/2025
Nombre	**Informe del taller de clima laboral dirigido a COSEC2 – MEBOG**
Objetivo	Comunicar los resultados más relevantes del taller del clima laboral dirigido a la unidad COSEC2- MEBOG
Elaborado por	Superorganizaciones SAS

1. Datos Generales de la Sesión

Fecha de realización: 05 de agosto de 2025

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

Lugar de ejecución: Estación de Policía San Cristobal Sur

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 COSEC2-MEBOG, 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: 48

Calificación de la sesión: **4.7 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?	4.7
Evaluación de la aplicabilidad: ¿los conocimientos impartidos se pueden aplicar en su quehacer profesional y/o desarrollo personal?	4.7
Evaluación del docente: ¿el docente demostró dominio, claridad y capacidad pedagógica?	4.7
Total calificación promedio de la actividad	**4.7**

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):

Excelente

Excelente actividad con gran reflexión.

Es necesario que el mensaje sea más directo y comprensible

Fue una actividad muy relevante, personalmente lo tomé de manera muy reflexiva, es importante que tengamos en cuenta que las formas de liderazgo en últimas también afectan a nuestro cliente externo (la ciudadanía).
Tomar en cuenta las intervenciones de los participantes con respecto a la calidad de vida y clima laboral
Que se incluya personal del modelo de vigilancia

Excelente actividad

Que se tenga en cuenta las ideas que se mencionaron para mejorar la calidad de vida de los comandantes .
Excelente actividad

Realizar más actividades

Creo que el taller fue bueno, pero deben implementar o inyectar tiempo, calidad de tiempo ya que son talleres muy cortos y no se alcanzan a desarrollar bien los temas
Realizarlo de manera más seguida y de verdad tener en cuenta la calidad de vida de los comandantes ya que sobre ellos recae el direccionamiento de la institución
LAS IDEAS QUE SE REFLEJAN LLEGUEN A LOS SEÑORES GENERALES QUIENES DETERMINAN LA ÚLTIMA PALABRA.
Que se busque la calidad de descanso para los oficiales

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

La sesión contó con un grupo numeroso de aproximadamente 50 participantes, incluyendo niveles jerárquicos altos como coroneles, lo que inicialmente generó un ambiente algo reservado y callado, posiblemente debido a una cierta inhibición o resistencia natural en grupos grandes y diversos. Para fomentar una mayor interacción, se decidió mover la actividad a un espacio más amplio y abierto, aunque esto presentó desafíos acústicos que se mitigaron con el uso de un micrófono. A pesar de estos retos logísticos, el taller avanzó con un enfoque en herramientas prácticas de liderazgo, respondiendo a las expectativas expresadas por los participantes, quienes buscaban estrategias para gestionar equipos y mejorar el clima laboral.

El ejercicio del círculo de enfoque reveló dinámicas interesantes: aunque el grupo se aprendió los nombres iniciales, surgieron complicaciones al incorporar elementos como operatividad y clima, destacando la necesidad de una mejor coordinación y comunicación. Las reflexiones posteriores enfatizaron cómo estos aspectos se reflejan en su día a día, con aportes sobre la importancia de la claridad en las instrucciones y la apertura para resolver dudas. Se exploraron los diferentes estilos de liderazgo, con el ánimo de que los diferentes equipos exploraran sus características y su impacto en la gestión de los equipos.

A lo largo de la jornada, se hizo énfasis en los pilares del clima organizacional: cercano y firme, "solo por hoy" y trabajo con sentido, conectando estos con prioridades, lo urgente versus lo importante, y la gestión de tareas. Surgieron discusiones profundas sobre el equilibrio entre trabajo y vida personal, incluyendo la falta de tiempo para la familia y los descansos. Los participantes propusieron ideas como dar ejemplo desde los mandos superiores en lo que se

refiere a disfrutar sus turnos de descanso, pues ellos según sus mismos colaboradores, son quienes menos descansan, implementar turnos para alternar responsabilidades y considerar opciones para trabajar más cerca del hogar, reconociendo la vocación inherente al rol policial pero también sus desafíos estructurales. En el ejercicio de la casa, se evidenció una falta de acuerdo inicial para construirla, lo que llevó a reflexiones sobre cómo la comunicación deficiente afecta tanto la operatividad como el clima laboral, y la importancia de escuchar a los colaboradores y aclarar información para evitar interpretaciones erróneas.

6. Conclusiones

Este taller resaltó que el liderazgo efectivo depende en gran medida de la personalidad y la situación, con todos los estilos –incluyendo el autoritario– siendo positivos cuando se aplican adecuadamente. Los participantes reconocieron que son líderes en esencia y que asumir roles variados fortalece el equipo, aunque el democrático requiere más práctica para integrarse naturalmente. Se concluyó que la falta de comunicación y coordinación impacta negativamente el clima y la operatividad, y que pilares como la cercanía y el trabajo con propósito ayudan a mitigar estos desafíos, fomentando un ambiente más colaborativo.

El grupo valoró la vocación policial como un elemento central, pero identificó brechas estructurales que afectan el descanso y el tiempo familiar, como jornadas intensas y distancias geográficas. Se reconoció que dar ejemplo desde los mandos superiores es clave para promover cambios, y que esfuerzos institucionales para mejorar los descansos están en marcha, aunque las percepciones de cambio no siempre se alinean con la rapidez deseada. Finalmente, se entendió que alzar la mano para pedir ayuda y conectar con el propósito del trabajo son pasos esenciales para mantener el equilibrio emocional y físico, fortaleciendo el clima laboral de manera sostenible.

7. Recomendaciones

Fomentar la implementación de turnos alternos entre mandos para garantizar descansos reales, dando ejemplo desde los niveles superiores y reconociendo que el cansancio afecta no solo el rendimiento, sino el bienestar emocional. Esto podría incluir políticas que permitan trabajar más cerca del hogar cuando sea factible, honrando la vocación policial mientras se cuida la vida personal.

Promover sesiones regulares para practicar estilos de liderazgo, con énfasis en el democrático y afiliativo, para que se integre mejor en la dinámica diaria y se eviten malentendidos por falta de comunicación. Incentivar a los participantes a aclarar dudas y escuchar activamente a sus colaboradores, creando un ambiente de apertura que permee el clima laboral.

Finalmente, desarrollo de programas de apoyo para “alzar la mano” en momentos de necesidad, conectando con el propósito del trabajo y reconociendo esfuerzos institucionales por mejorar descansos. Es fundamental recordar que cada pequeño paso hacia el equilibrio es un acto de cuidado que fortalece no solo al individuo, sino a todo el equipo.

COSEC 2 – 5 DE AGOSTO DE 2025








POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA
POLICÍA


POLICÍA


POLICÍA NACIONAL

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

Fecha:	Bogotá D.C. 5 de agosto de 2025		
Hora de inicio:	08:00 horas	**Hora de finalización:**	10:00 horas
Lugar:	Avenida 1 de mayo con cra 3este -Cosep 2		

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
PT	Diego Alejandro Sanchez	E18	diego.sanchez0393@correo.	1705670373	3178743778	
SI	Gonzalez Bustos	E19	jose.gonzalez8800@Correo	8608358000	3101664477	
IT	Luis Alberto Mosquera	E-19	alberto.mosquera0515@a	7'730.545	3103737293	
ST	Paola Andrea Luna	E-19	Paola.luna@correo.Policia.	1.085.324001	3002870536	
CT	Jenny Carolina Zamora	E-19.	Jenny.zamora4145@correo.	1072493703	3102521076	
IT	Luis Mauricio Prieto	E-4	MEBOG.E9-PLANE@POLICIA.GOV.CO	80903709	3115791619	
Te	Cristian Mariano Ospina	E-4	Cm.ospina@correo.policia	1110586389	3013111226	
SI	Ali Omar Vargas	E-6	ali.vargas@cor	93136522	3205478189	
CT	Andrea Fabian Lopez	E-4	andres.lopez7093@	1116744477	3209945749	
ST	Maryeth Viviana Ceron R	E-4	Maryeth.ceron@correo.policia	1061815787	3116860638	
CT	Andres Felipe Jose Plata P	E-19	andresplata@correo.policia	1098625375	3168105787	

GR.	NOMBRES Y APELLIDOS	UNIDAD O DEPENDENCIA	CORREO ELECTRÓNICO	CEDULA DE CIUDADANÍA	TELÉFONO	FIRMA
IS	Luis Alberto Medina	E-18	luis.medinaizquierdo@correo	8000124	3107966041	
SE	José Francisco Acosta	E-18	jose.charles@correo	5342483	3118416242	
TC	Julio Bolaño Posada	E19	medog.a19@policia	93061567	3203016935	
TC	Gilas Carvajal	E9	ce.carvajal0001@policia	1003[illegible]	JK751N74	
IT	YOHN ISMAEL BASTO	E-4	Yohn.basto@correo.policia	79924731	3042903666	
My	glen jairo Barrera	E-9	glenbarrera0777@	1050[illegible]272	3112[illegible]	
My	luis Fabian Parra	E-18	me.bog.e18@policia.gov.co	80219969	3202029977	
SI	Leidy Johanna Figueroa	E-5	leidy.figueroa6539@	1033682475	3508598670	
CT	RAFAEL IGLESIAS PEÑA	E-C	rafael.iglesias1105@	1048212343	3182391969	
SI	Victor Lopez Bolaño	E-6	victor.lopez3022@	1033696128	3504506598	
MY	Ibrian Cueto Sandoval	E-6	ibrian.cueto@correo.	1090385317	3203074859	
MY	Edgar Avila	E19	Edgar.Avila	1016[illegible]	3143[illegible]	
IS	Arnulfo Rojas	E-18	arnulfo.rojas2601	11.412681	3113219976	
IS	Angel Montes S	E-18	Raphael.montes2	80351103	3254303064	
IT	Ramon Tavera	E-19	ramontavera@	1017146784	3218008745	
ST	Fanver Ordoñez R.	E-18	fanver.ordoñez@correo.policia	1084899289	3208673737	
ST	Daniela Gualdron	E-18	ds.gualdron0001@	1054325177	3017361231	
ST	Ramiro Hernandez	E-18	hernandez.0046@	1034140093 8	3204069143	
ST	Luis Sarmiento	E-18	Luis.sarmiento@	1002[illegible]03	3208[illegible]41	

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

Fecha:	Bogotá D.C. 5 de agosto de 2025		
Hora de inicio:	08:00 horas	**Hora de finalización:**	10:00 horas
Lugar:	Avenida 1 de mayo con cra 3 este -Cosec 2		

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
Te.	Brigyan Camilo Albarracin	E-18	brayan.albarracin@correo.p	1019129584	3180809528	
TG	Cardona Lopez Daniel	E-5	daniel.cardona@correo	1072409834	3123339280	
TE	Camilo A. Rojas P.	E-5	camilo.rojas@correo	1072404661	3142166618	
IT	Mauricio Estupiñan G.	E-5	mauricio.estupinan2417@	1098647201	3170625217	
SI	Luis Andres Salazar G.	E-5	luis.salazar3475@correo	1033760912	3218480946	
IT	James Castellanos	E-5	James.Castellanos2@correo	1143924	3125524672	
My	Oscar Florez Perdomo	E-4	oflorez.es@policia.gov.co	80796101	3502150328	
IT	Jonathan Moreno	E-4	jonathan.moreno@correo	1000684946	3197329827	
IT	Leonardo Fonseca Granados	E-5	leonardo.fonseca0658@	74380636	3146878702	
SI	Jesus David Cortes	E-5	secu.cortes@correo	1016960028	7187631220	
ST	Daniel León Villamizar	E-6	Daniel.león7494@correo.p	1090391499	3102549547	

GR.	NOMBRES Y APELLIDOS	UNIDAD O DEPENDENCIA	CORREO ELECTRÓNICO	CEDULA DE CIUDADANÍA	TELÉFONO	FIRMA
CR	DARIO MONTENEGRO	COTEC 2	DARIO.MONTENEGRO (1)	98 900 931	3102150208	