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 COSEC3 – MEBOG**
Objetivo	Comunicar los resultados más relevantes del taller del clima laboral dirigido a la unidad COSEC3- MEBOG
Elaborado por	Superorganizaciones SAS

1. Datos Generales de la Sesión

Fecha de realización: 12 de agosto de 2025

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

Lugar de ejecución: Estación de Policía Kennedy

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 COSEC3-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: 33

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?	4.9
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):

Aplicarla en las estaciones

Se debería implementar más seguido este tipo de actividades en las unidades

Es importante que se realicen estos talleres no solo con pocas unidades sino que debería haber más espacios como estos

El taller fue muy positivo en la aplicación del liderazgo aplicado al tema de trabajo en equipo

Aplicabilidad en nuestro liderazgo

Realizar este tipo de actividades en las estaciones de manera más continua

Excelente

Dominio del tema

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

Esta sesión se inició con expectativas claras y profundas por parte de los participantes, quienes buscaban herramientas, conocimientos y saberes prácticos sobre liderazgo para ejercer su rol de manera efectiva en diversas asignaciones y con sus colaboradores. Desde el comienzo, se fomentó la reflexión sobre la importancia de estar plenamente presentes, aprovechando el espacio como una oportunidad valiosa para el autoconocimiento y el autoliderazgo. Se hizo un énfasis especial en el equilibrio entre trabajo, descanso y vida personal, reconociendo cómo este balance no solo nutre el bienestar individual, sino que fortalece la capacidad para liderar con empatía y claridad.

Se recordaron los pilares de la iniciativa "Yo Hago el Ambiente Laboral", integrándolos de manera relatable y profunda: "Solo por hoy", que invita a la responsabilidad personal en el autocuidado físico, emocional y espiritual, recordándonos que pequeñas decisiones diarias pueden generar olas de bienestar y serenidad; "Liderazgo firme y cercano", una adecuada sincronía donde la firmeza en las tareas se une a la cercanía en el trato, demostrando que la exigencia y la calidez pueden coexistir para lograr resultados operativos y humanos; y "Trabajo con sentido", que ilumina el propósito intrínseco en nuestras acciones, guiando la motivación y alineando metas diarias con un impacto mayor. A través de una charla lúdica y dinámica, se exploraron aspectos clave del liderazgo de equipos, como la convicción, la confianza en uno mismo, el propósito compartido, el liderazgo positivo, y la motivación intrínseca y extrínseca. Estos elementos se presentaron no como conceptos abstractos, sino como puentes reales hacia beneficios que, aunque parezcan distantes, son alcanzables con dedicación.

En el círculo de enfoque, durante la fase de activación –donde se formaban grupos de tamaños variables– se resaltó la vocación de transformación, inspirada en el saber de Charles Darwin: las especies que sobreviven no son necesariamente las más fuertes, sino las que mejor se adaptan. A medida que se incorporaban tareas más complejas, los participantes notaron cómo la concentración, coordinación y atención se volvían desafiantes, revelando distractores externos y la complejidad de responsabilidades diarias. Esto generó momentos de empatía compartida, donde se reconoció que, en la vida real, estos factores pueden abrumar, pero también ofrecen oportunidades para crecer juntos.

El ejercicio de la casa del liderazgo permitió escenificar estilos como el democrático, autoritario, afiliativo y libre, incorporando tareas de variada urgencia e importancia. Los participantes reflexionaron sobre cómo estos estilos son situacionales: a mayor experticia y confianza en el equipo, mayor delegación; en contextos de inexperiencia o complejidad, se necesita más seguimiento y control. Se destacaron alternativas como la conexión emocional y la participación activa de los líderes, que fomentan compromiso, motivación y entrega.

En el aspecto más reflexivo y aplicado al contexto policial, surgieron discusiones profundas sobre el respeto a horarios, turnos, descansos y franquicias. Los participantes compartieron con vulnerabilidad cómo el alimento emocional de compartir con familias –a menudo limitado a verlos dormir– y el acceso a espacios para ejercicio físico se ven obstaculizados por el tiempo, horarios rígidos o percepciones de que estos momentos son "pérdidas de tiempo". Estas historias tocaron fibras sensibles, recordándonos que detrás de cada uniforme hay una persona anhelando equilibrio y conexión.

6. Conclusiones

Este taller reveló que el liderazgo efectivo no es un camino lineal, sino un arte adaptable que se desarrolla con autoconocimiento y empatía, permitiendo a los participantes reconocer que su rol va más allá de las tareas: es sobre nutrir el bienestar propio y de los demás. Los pilares de "Yo Hago el Ambiente Laboral" emergieron como guías esenciales, mostrando cómo "solo por hoy" empodera el autocuidado para un bienestar duradero, "firme y cercano" equilibra exigencia con humanidad para resultados integrales, y "trabajo con sentido" infunde propósito, transformando rutinas en misiones significativas.

Las dinámicas como el círculo de enfoque y la casa del liderazgo concluyeron que la adaptación es clave para la supervivencia y el éxito, tal como Darwin lo sugirió, y que estilos de liderazgo situacionales –con énfasis en delegación, conexión emocional y priorización– generan mayor compromiso cuando se aplican con sensibilidad. Se entendió que distractores y complejidades diarias pueden desviar del propósito mayor, como la seguridad y el cuidado de la ciudadanía y la institución, pero una comunicación clara y enfoque se pueden reconectar equipos con su misión compartida. Finalmente, las reflexiones sobre equilibrio destacaron que el respeto a descansos y espacios de bienestar no es un lujo, sino una necesidad vital para mantener la motivación y evitar el desapego, recordándonos que un líder descansado y conectado es un líder más fuerte y compasivo.

7. Recomendaciones

En los encuentros policiales (formaciones, reuniones) sería adecuado y necesario, incorporar breves momentos de presencia plena, quizás con ejercicios cortos de mindfulness que ayuden a los participantes a soltar distracciones y abrirse al autoconocimiento – esto puede hacer que se sientan más apoyados desde el primer momento, reconociendo que todos llevamos cargas y merecemos un espacio para respirar.

Fortalecer el énfasis en los pilares con ejemplos cotidianos personalizados, como historias reales de cómo "solo por hoy" ha ayudado a alguien a recuperar energía emocional,

fomentando que los participantes compartan sus propias experiencias para crear un sentido de comunidad.

Finalmente, es fundamental revisar las políticas relacionadas con horarios y espacios de bienestar, como horarios flexibles para familias o acceso prioritario a ejercicio, recordando que estos no son "pérdidas de tiempo" sino inversiones en la salud emocional.

COSEC 3 – 12 DE AGOSTO DE 2025








POLICÍA





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

Fecha:	Bogotá D.C. 12 de agosto de 2025		
Hora de inicio:	08:00 horas	**Hora de finalización:**	10:00 horas
Lugar:	Calle 41Sur N° 78-2 Kennedy		

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	Marcos Lozanosilva	G-9	marcoslozanos@correo	1005507595	3235738557	
IJ	Feney Pardo M	E-9	feney.pardo@	13707616	3105171157	
IT.	Fabián Andrés Vargas C.	E-7	fabian.vargas6810@correo.pdi;	1083866810	3233225723	
IT.	Brayan Leonardo Santofimio G	E-7	brayan.santofimio2161@correa	1012.364.888	3216902542	
IT	Carolina Carrillo Rojas	E-10	yibeli.carrillo2275@correo-policia.gov.co	53070923	3232396551	
IT	Andres Varela Hoya	E-9	edgar.varela@correo	1085267201	3115110110	
IJ	Claudia Fuentes G	E7	claudia.fuentes@correo	52760213	3014460084	
SI	Joseph Duque Lopez	E 9	Joseph.Duque@correo.policia	1104668064	314 3704795	
IT	Victor Alfonso Duarte	E-8	Victor.Duarte@Correo.Policia.	1102353920	3106980078	
IT	Rodfer Julian Valderrama	E-8	rodfer.valderrama@Correa	94380818	3115950893	
IT	Alexis Hoyos A	G-22	alexis Hoya @correa	79168679	3168267945	

ACTA – – DITAH – GUFOP 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

GR.	NOMBRES Y APELLIDOS	UNIDAD O DEPENDENCIA	CORREO ELECTRÓNICO	CEDULA DE CIUDADANÍA	TELÉFONO	FIRMA
IT	John Jairo Gonzalez	E-7	John.Gonzalez7@correo.	74835240	3208350029	
IT	Juan Carlos Triana	E-10	carlos.triana2020@	1099202620	3233238044	
IT	Diego Ramos Rojas	E-8	diego.ramos5147@	80825147	3024214446	
PE	Eliana Valentina Donado	E-7	eliana.dono@correopol	1047778114	3223615486	
MY	FABIAN DIAZ	E-10	fabian.diaz2009@	80843m	3222[illegible]	
TC	Brayan Liceno Diaz	E-10	Brayan.liceno@cuico.po	1098747036	3153417055	
CT	Jhon Jairo Rojas Leal	E-8	Jhon.Rojas1911@correo.policia.	1121843846	3114602644	
IT	Gustavo Galindo A.	E-10	Gustavo.galindo@correo.	14620281	2143741994	
IT	Jorge Alfredo Castro	E22	alfredo.castro@correo	77192399	3208587942	
IT	Luis Alberto Castañeda	E-10	luis.castaneda@correo.	79742550	3167782398	
PT	Rafael Macias M	E-7	rafael.macasm@correo	1143386904	3243934797	
MY	Claudia Becerra Valbuena	E-9	claudiabecerra@correo	65708069	3202311982	
IT	Andrea Ludivia C.	E-9	cindiem.ludivia3451@.	1070[illegible]52	3226325362	
IT	Bastidos Gabriel	E-8	gabriel.bastidos@	80821348	3195296462	

Carrera 59 No. 26 - 21 CAN
Teléfono(s) 5159000 Ext. 9217
ditah.gruge-jefat@policia.gov.co
www.policia.gov.co

INFORMACIÓN PÚBLICA CLASIFICADA