

  	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	
	Acta de reunión y relación de asistencia	
	Código: PE03-PR05-F3	Versión: 4

Dependencia responsable: Dirección de Talento Humano – SST

No. de acta: 1 Reunión interna ☒ Reunión externa ☐

Fecha: 10 de julio de 2026 **Hora de inicio** 9:30 a.m. **Hora de finalización:** 12:30 a.m.

OBJETO DE LA REUNIÓN

Fortalecer el clima organizacional a través de una intervención psicosocial de carácter experiencial, orientada al desarrollo de competencias transversales como el trabajo colaborativo, la comunicación efectiva, el liderazgo, la empatía y el reconocimiento del talento humano.

Este espacio busca promover entornos laborales humanizados, basados en el respeto, la tolerancia, la inclusión y la dignidad, contribuyendo a la prevención de riesgos psicosociales, así como de situaciones de acoso o maltrato laboral. Todo ello en coherencia con los objetivos institucionales, mejora continua, fortalecimiento del desempeño organizacional y bienestar integral de los colaboradores.

Cada uno de los ejes trabajados aporta estratégicamente:

- **Trabajo colaborativo:** favorece la eficiencia organizacional, la corresponsabilidad y la construcción colectiva de resultados.
- **Comunicación efectiva:** reduce conflictos, mejora la coordinación y fortalece las relaciones interpersonales.
- **Liderazgo y empatía:** promueve estilos de liderazgo más humanos, incrementa la motivación y fortalece la gestión de equipos.
- **Reconocimiento del talento humano:** impacta positivamente en la autoestima laboral, el compromiso y el sentido de pertenencia.
- **Prevención de riesgos psicosociales:** contribuye a entornos seguros, saludables y productivos.

TEMAS TRATADOS

1. Dinámica de Presentación e Integración
2. Espacio de Gratitud: “Semillas de Agradecimiento”
3. Las “5 C” del Trabajo en Equipo
4. Liderazgo y Empatía
5. Circuito Participativo de Reflexión
6. Ejercicio de Reconocimiento entre Pares
7. Conclusiones

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

La jornada inició con una dinámica de presentación e integración individual, en la cual cada participante compartió un aspecto personal significativo. Este ejercicio facilitó la generación de confianza, promovió el conocimiento interpersonal y fortaleció la cohesión grupal desde una perspectiva humana, permitiendo reconocer al otro más allá de su rol laboral.

Espacio de Gratitud: “Semillas de Agradecimiento”

En esta actividad, mediante el uso de un objeto simbólico (pimpón), cada participante expresó un motivo de gratitud en el momento presente.

Desde el enfoque psicológico, esta práctica fortalece el bienestar emocional, ya que el reconocimiento consciente de aspectos positivos activa procesos cognitivos asociados a la satisfacción, la resiliencia y la regulación emocional. A nivel social, promueve conexiones más genuinas, mejora el clima relacional y disminuye la percepción de estrés laboral.

La gratitud, como práctica organizacional, contribuye a:

- Incrementar emociones positivas en el equipo.
- Fortalecer vínculos interpersonales.
- Generar ambientes laborales más empáticos y colaborativos.
- Favorecer una cultura organizacional basada en el reconocimiento y la valoración.

Las 5 C del Trabajo en Equipo

Se abordó el trabajo en equipo como un proceso colaborativo orientado al logro de objetivos comunes, basado en la interacción de habilidades, la corresponsabilidad y el bienestar colectivo.

Las cinco competencias clave desarrolladas fueron:

- **Comunicación:** intercambio claro, oportuno y asertivo de información, que facilita la comprensión mutua y evita conflictos.
- **Confianza:** seguridad psicológica entre los miembros del equipo que permite expresar ideas, asumir riesgos y fortalecer relaciones.
- **Compromiso:** disposición activa hacia el cumplimiento de metas, con responsabilidad individual y colectiva.
- **Coordinación:** organización eficiente de tareas, roles y tiempos para optimizar el trabajo conjunto.
- **Colaboración:** capacidad de trabajar de manera conjunta, aportando desde las fortalezas individuales al logro de objetivos comunes.

Actividad Experiencial: “Hasta que caiga el globo”

Esta dinámica consistió en la construcción colectiva de una red mientras el grupo mantenía un globo en el aire, representando simbólicamente los objetivos institucionales.

Desde un enfoque organizacional, el ejercicio permitió evidenciar cómo cada acción individual impacta el resultado colectivo, resaltando la interdependencia y la responsabilidad compartida. Además, mostró que el logro de metas organizacionales depende no solo del desempeño individual, sino de la calidad de las interacciones, la comunicación y la coordinación del equipo.

También permitió reflexionar sobre:

- La importancia de la adaptabilidad frente a cambios.
- La toma de decisiones en tiempo real.
- El liderazgo compartido dentro de los equipos.
- La necesidad de equilibrio entre el logro de objetivos y el cuidado de las relaciones.

Circuito Participativo de Reflexión

Se desarrolló un espacio participativo orientado a la recolección de percepciones, ideas y reflexiones por parte de los asistentes. Este ejercicio promovió el diálogo abierto, la escucha activa y la construcción colectiva de aprendizajes.

Se destacó la importancia de generar estos espacios como estrategias institucionales que fortalecen la cultura organizacional, fomentan la participación y consolidan procesos de mejora continua.

Ejercicio de Reconocimiento entre Pares

Finalmente, se implementó un ejercicio orientado al reconocimiento positivo entre compañeros, donde los participantes identificaron y destacaron cualidades, habilidades y fortalezas de sus colegas.

Desde el enfoque psicosocial, este tipo de prácticas:

- Refuerzan la autoestima laboral.
- Incrementan el sentido de pertenencia.
- Mejoran el clima organizacional.
- Fortalecen la motivación y el compromiso.

El reconocimiento entre pares se consolida como una herramienta clave para visibilizar el valor del talento humano y promover una cultura organizacional basada en el respeto, la valoración y el crecimiento colectivo.

CONCLUSIONES

1. ¿Qué se trabajó?

Durante la intervención psicosocial se desarrollaron actividades orientadas al fortalecimiento del clima organizacional, el trabajo colaborativo, la comunicación efectiva, el liderazgo, la empatía y el reconocimiento entre compañeros. A través de ejercicios experienciales y espacios de reflexión se promovió la participación activa, la expresión emocional, la construcción de confianza y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro del equipo.

2. Aspectos favorables del equipo y sus retos

Aspectos favorables identificados:

- Disposición y apertura para participar en las actividades propuestas.
- Interacción respetuosa entre los integrantes del equipo.
- Reconocimiento de las fortalezas y capacidades de los compañeros.
- Sentido de pertenencia hacia la dependencia y compromiso con los objetivos institucionales.
- Capacidad para reflexionar sobre la importancia del trabajo colaborativo y la comunicación.

Retos identificados:

- Fortalecer la comunicación asertiva en situaciones de desacuerdo.
- Incrementar los espacios de interacción que permitan una mayor integración entre los miembros del equipo.
- Potenciar prácticas de reconocimiento frecuente entre compañeros y líderes.
- Continuar fortaleciendo la confianza y la cohesión grupal para facilitar la gestión de situaciones laborales complejas.

3. ¿Qué surge del encuentro?

Durante el desarrollo de la intervención se identificó la necesidad de fortalecer espacios de encuentro, escucha y reconocimiento dentro del equipo de trabajo, los cuales son percibidos como elementos relevantes para favorecer la interacción, la confianza y el bienestar laboral. Asimismo, a partir de las reflexiones y dinámicas realizadas, se observaron manifestaciones asociadas a factores de tensión laboral y demandas propias del contexto de trabajo, que podrían influir en la percepción de estrés y en la dinámica relacional del equipo. En este sentido, se identifican oportunidades de fortalecimiento en factores protectores psicosociales como el apoyo social, la cohesión grupal, la comunicación asertiva, la confianza interpersonal y el reconocimiento positivo. Estos aspectos constituyen elementos clave para la promoción de entornos laborales saludables, la prevención de riesgos psicosociales y el fortalecimiento del bienestar individual y colectivo.

4. Recomendaciones para el equipo:

- Mantener espacios periódicos de integración, reflexión y fortalecimiento de equipos.
- Promover prácticas permanentes de reconocimiento entre compañeros y líderes, favoreciendo una cultura de valoración y respeto.

- Fortalecer la comunicación asertiva y la escucha activa como herramientas para la gestión de diferencias y la prevención de conflictos.
- Generar espacios de retroalimentación constructiva que contribuyan al fortalecimiento de la confianza y la seguridad psicológica.
- Continuar desarrollando actividades orientadas al bienestar emocional, la gestión del estrés y el fortalecimiento de factores protectores psicosociales.
- Fomentar acciones que promuevan el sentido de pertenencia, la colaboración y el trabajo articulado entre los integrantes del equipo.
- Realizar seguimiento a las dinámicas relacionales identificadas, con el fin de fortalecer las condiciones que favorecen el clima organizacional y el bienestar laboral.

Se recomienda dar continuidad al proceso mediante acciones de acompañamiento e intervención psicosocial orientadas al fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la comunicación efectiva y la gestión saludable de las demandas laborales. Estas acciones permitirán monitorear la evolución de los factores identificados y consolidar estrategias de prevención y promoción del bienestar.

NOTA: La relación de asistencia hace parte integral del acta.

Elaboró: Yeimy Alejandra Castillo Pinzón
Revisó:

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción de la modificación	No. Acto Administrativo y fecha
3	Se actualiza bajo las directrices definidas en el Decreto 189 de 2020 y de la Directiva 005 de Gobierno Abierto. Se incluye la columna de “tipo y número de documento de identidad” en la relación de asistencia.	Radicado No. 2023EE171778 del 28 de julio del 2023.
4	Se actualiza incluyendo al final, los campos correspondientes para el diligenciamiento de los responsables de elaboración, revisión y aprobación del acta.	Radicado 2024IE221864 del 23 de octubre de 2024

RESPONSABLES DE ELABORAR Y ACTUALIZAR

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Nombre: Juan Carlos Ortiz R. Cargo: Contratista Fecha: 22/10/2024	Nombre: Jerónimo Juan Diego Rodríguez Rodríguez Cargo: Subsecretario General Fecha: 23/10/2024	Nombre: Jerónimo Juan Diego Rodríguez Rodríguez Cargo: Subsecretario General Fecha: 23/10/2024