Transformando Vidas

Contrato VAD 850 de 2026

Informe # 1

Del 18 de febrero al 17 de marzo del 2026

Objetivo general:

Intervenir el clima organizacional de la Institución Universitaria Pascual Bravo y fortalecer la percepción institucional de sus empleados, mediante una experiencia estructurada que evidencie el impacto de los estilos de trabajo, la comunicación y la toma de decisiones colaborativa en la confianza organizacional, la coordinación efectiva y el logro sostenible de resultados.

Temas Centrales:

- Estímulo al trabajo en equipo del área de liderazgo.
- Responsabilidad del área de motivación.
- Equidad del área de reciprocidad.
- Intercambio de información del área de participación.
- Responsabilidad del área de participación.

La intervención en estas variables es clave porque configuran dimensiones centrales del clima organizacional —liderazgo, motivación, reciprocidad y participación— que inciden directamente en la confianza, la cohesión y el desempeño colectivo. Fortalecerlas favorece entornos más equitativos, corresponsables y orientados al logro compartido.

Las subtemáticas que se desprenden de estos ejes son:

- Resolución de conflictos.
- Trabajo en equipo.
- Intercambio de la información.
- Responsabilidad.
- Sentido de pertenencia.
- Corresponsabilidad organizacional.

Metodología:

Para el desarrollo de los talleres se utilizó una metodología andragógica que utiliza dinámicas lúdicas estructuradas para generar insight, conciencia y cambio conductual, acelerando la transferencia del aprendizaje al comportamiento organizacional.
Esta metodología se basa formación experiencial que integra juego, storytelling y reflexión guiada para movilizar aprendizajes profundos y transferibles al entorno laboral.
Convierte conceptos abstractos en experiencias vividas, permitiendo que las personas no solo entiendan, sino que *sientan, cuestionen y transformen* su forma de actuar.

Desarrollo de la actividad:

1. **Actividad rompehielo:**

Duración: 15 minutos.
Objeto central: una caja pequeña, frases o palabras detonadoras para lo que se sostiene y lo que no.

La caja representa todo aquello que un equipo debe sostener antes de pensar en cómo hacerlo.

Dentro hay tarjetas con palabras o frases breves (confianza, presión, errores, tiempo, expectativas, conflictos, etc.) cada persona debe sacar una tarjeta o fica y responder la pregunta: “¿Por qué esto no se sostiene solo?”

2. **Espacio formativo:**

Duración: 20 min.

Presentación enfocada en Resolución de conflictos.

- Trabajo en equipo.
- Intercambio de la información.
- Responsabilidad.
- Sentido de pertenencia.
- Corresponsabilidad organizacional.

3. **Actividad central:**

Duración 45 min.

Análisis de casos y retos: puentes institucionales + desafío grupal.

Los participantes trabajan en equipos a partir de instrucciones específicas para construir cada uno un puente, en donde se seguirán unas indicaciones precisas frente a las construcciones y se simularán cambios y posibles conflictos, pero en donde también emergen asuntos constructivos y que aportan a la mejora institucional.

Cada equipo recibe un sobre con indicaciones y un conjunto de materiales que deben utilizar para cumplir con la consigna.

El reto central no es solo construir un puente, sino revisar patrones de comunicación, trabajo en equipo, empatía, negociación, manejo de la información, entre otros.

A través de una representación simbólica del puente y su sostenimiento los equipos visualizan cómo ciertos hábitos, silencios o decisiones sostienen o desgastan el funcionamiento institucional.

Se termina este tercer espacio con la socialización de la construcción y como se puede traducir esta experiencia en comportamiento visibles para la organización.

4. **Retroalimentación y síntesis.**

Duración: 15 min.

En el momento final se realiza una lectura integrada de los aprendizajes, conectando lo vivido en los casos con la realidad institucional.

- Se identifican patrones comunes que atraviesan las distintas construcciones.
- Se reflexiona sobre cómo estos patrones impactan el clima, el trabajo cotidiano y la corresponsabilidad.
- Cada participante formula un compromiso concreto y posible, desde su rol, orientado al cuidado del tejido institucional y que será entregado al final de la intervención como un compromiso vivo de los miembros del equipo.

5. **Cierre y compromisos.**

Duración: 10 min.

Para finalizar el espacio, se les pedirá a cada uno de los asistentes que en una ficha pequeña puedan evidenciar su compromiso explícito con la organización y frente a la temática desarrollada. Estas fichas se consolidan y hacen parte de los entregables por área.

- El 18 de febrero del 2026 se sostuvo reunión virtual con las personas de la Dirección de Talento Humano encargadas del proyecto, para para generar el plan de trabajo del contrato VAD 850 del 2026. (Se anexa asistencia).

- El 23 de febrero se lleva a cabo reunión presencial en las Instalaciones de la IUPB con las personas de la Dirección de Talento Humano encargadas del proyecto para definir el cronograma de ejecución del contrato VAD 850 del 2026. (Se anexa asistencia).

- El 27 de febrero se envía la Guía metodológica correspondiente y ese mismo día se incluye en la carpeta de drive compartida por la IUPB. (se anexa Guía).

- El 12 de marzo se inicia con las Intervenciones de acuerdo con la programación dada por la Institución. Con corte al 17 de marzo se han realizado 6 intervenciones. Todas las intervenciones han tenido una duración de 2 horas cada una. (Se anexa evidencia fotográfica).

A continuación la relación de las intervenciones y las áreas:

GRUPO	FECHA	HORA	ASISTENTES	LUGAR
1	jueves 12 marzo	3pm-5pm	12	Bloque 26 LAB creativo
2	viernes 13 marzo	10am-12pm	13	Sala de informática Bloque 13 -Aula 205
3	viernes 13 marzo	3pm-5pm	12	Sala de informática Bloque 24 - Aula 207
4	lunes 16 marzo	3pm-5pm	15	Bloque 24 auditorio 201
5	martes 17 marzo	10am-12pm	14	Bloque 26 LAB creativo
6	martes 17 marzo	3pm-5pm	18	Bloque 26 LAB creativo

- A todos los participantes se les ha hecho entrega de los refrigerios acordados en el contrato VAD 850 del 2026, que consisten en juguito en caja, torta de naranja en empaque individual empacado en bolsita de papel . Se adjunta foto del refrigerio:



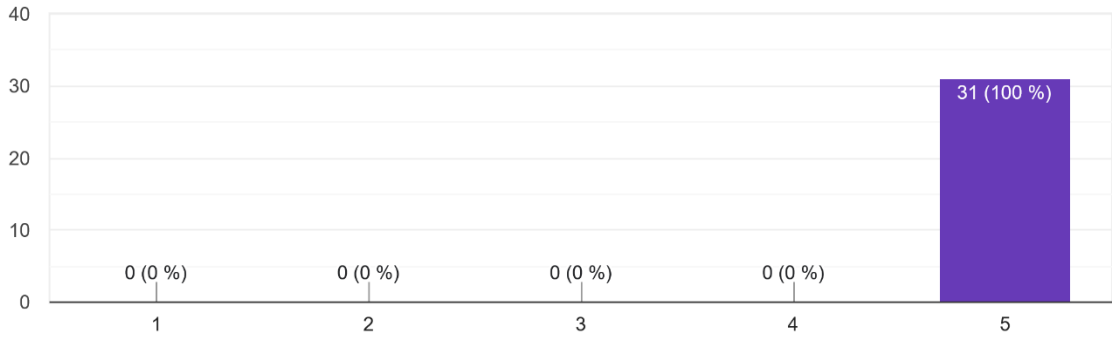
- Frente a las intervenciones en general, se ha percibido mucha apertura y disposición por parte de los asistentes frente a la temática y a la metodología utilizada. Manifiestan entendimiento y apropiación de la temática y la capacidad de llevarla a su vida diaria y a su qué hacer laboral y profesional.
  Se evidencia una alta participación durante la ejecución de la intervención, no solamente frente a las preguntas detonadoras que se hacen durante la intervención, sino también frente a las actividades propuestas para el desarrollo de la misma.

- Los comentarios durante el cierre de la actividad frente a la valoración y evaluación de la intervención han sido muy positivos. A continuación se evidencian los resultados de las evaluaciones:

Transformando Vidas

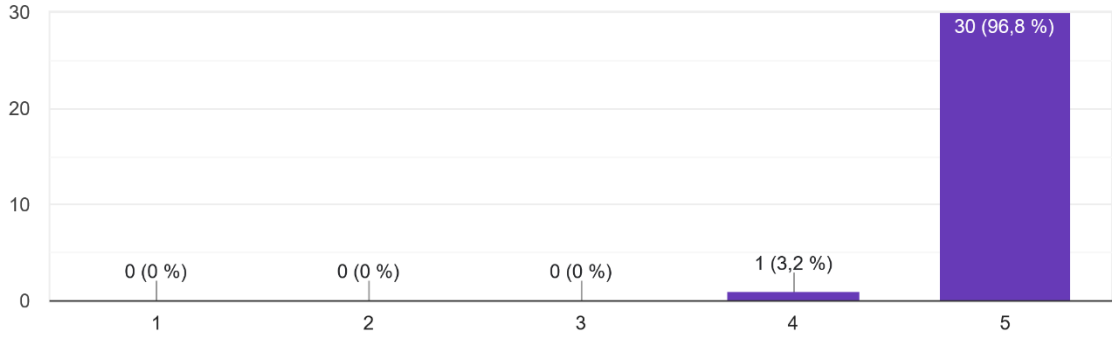
¿Cómo califica en general la formación, siendo 5 la mejor puntuación?

31 respuestas



¿Cómo califica en general la metodología utilizada en la formación, siendo 5 la mejor puntuación?

31 respuestas

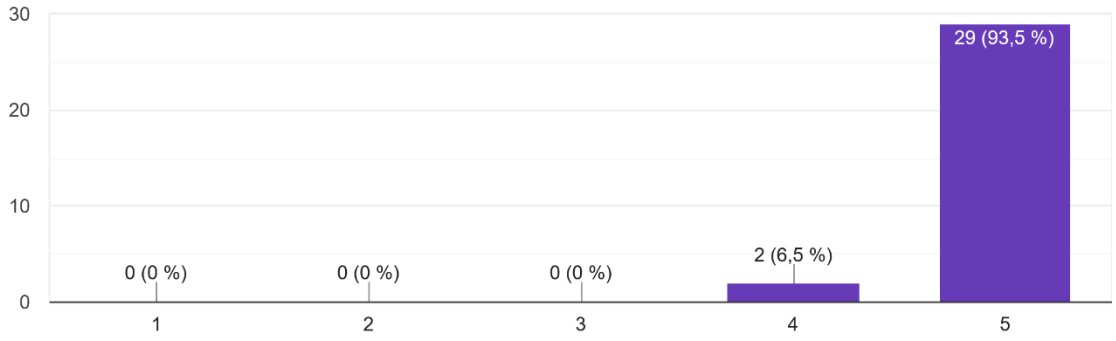


Síguenos
MiCuentoColombia
micuento2012
(+57) 318 889 58 46

Transformando Vidas

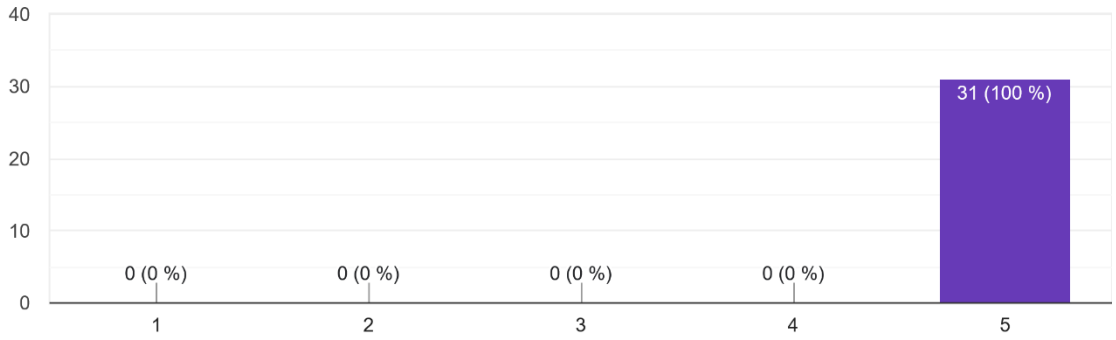
¿Cómo califica en general el contenido de la formación, siendo 5 la mejor calificación?

31 respuestas



¿Cómo califica en general al formador, siendo 5 la mejor calificación?

31 respuestas



Síguenos
MiCuentoColombia
micuento2012
(+57) 318 889 58 46

Transformando Vidas

- Se adjunta evidencia fotográfica de las intervenciones. La totalidad de las fotos está en el enlace de Drive que la Institución dispuso para tal fin.

Grupo 1



Grupo 2



Grupo 3



Grupo 4

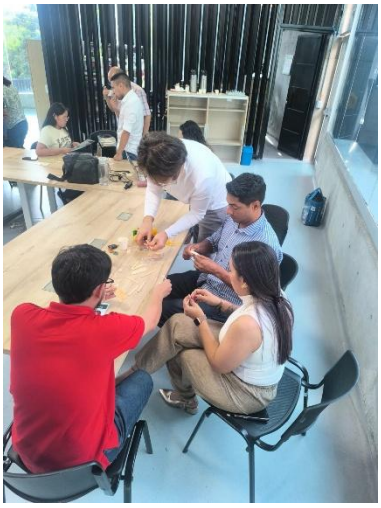


Transformando Vidas

Grupo 5



Grupo 6



Marcela Giraldo Maestre
Representante Legal
Mi Cuento S.A.S