

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. | IDEP | BOGOTÁ | compensar

INFORME DE GESTIÓN

Contrato 68-2026

Capacitación Resolución de Conflictos - Manejo de Situaciones

VIGILADO SuperSubsidio

Objeto

Prestar los servicios de apoyo a la gestión para el desarrollo de las actividades enmarcadas en el Plan de Bienestar, Plan de Capacitación y Prevención y Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para los funcionarios del IDEP durante la vigencia 2026.

Capacitación Resolución de Conflictos - Manejo de Situaciones

Cotización: 312444
Lugar: Sede de la Entidad
Fecha: 6 de Julio de 2026
Valor: $ 658 400

Conforme al contrato No 68-2026, Compensar garantizó el apoyo logístico, operativo y asistencial de acuerdo con los requerimientos y la programación establecida por El Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico IDEP para la actividad **"Capacitación Resolución de Conflictos - Manejo de Situaciones"**, la cual conto con:

Servicios prestados:

- Servicio desarrollo de taller

Desarrollo de taller

INTRODUCCIÓN:

En un contexto organizacional cada vez más dinámico y diverso, las diferencias de perspectivas, intereses y formas de actuar son inevitables. Por ello, las organizaciones colombianas requieren espacios formativos que fortalezcan las competencias emocionales, comunicativas y de toma de decisiones de sus colaboradores. El presente taller de resolución de conflictos se constituyó en una oportunidad para promover el diálogo, la comprensión mutua y la construcción de acuerdos, contribuyendo al fortalecimiento de relaciones laborales saludables y a una cultura organizacional orientada a la colaboración y el bienestar.

OBJETIVO(S):

Fortalecer en los participantes las competencias de inteligencia emocional, comunicación asertiva y toma de decisiones colaborativa, para comprender, gestionar y resolver los conflictos de manera constructiva, favoreciendo relaciones laborales saludables y una cultura organizacional basada en el respeto y la cooperación.

DESARROLLO Y DESEMPEÑOS OBTENIDOS:

Durante las dos horas de trabajo se desarrolló una metodología participativa y experiencial. En un primer momento, los participantes exploraron el concepto de conflicto, sus principales tipos y los mitos que suelen limitar su adecuada gestión, reconociéndolo como una oportunidad de aprendizaje y crecimiento. Posteriormente, a través de ejercicios de reflexión y autodiagnóstico, identificaron sus estilos predominantes de afrontamiento y analizaron cómo las creencias, emociones y formas de interpretar la realidad influyen en el origen y la evolución de los conflictos. En la segunda parte del encuentro se fortalecieron habilidades de comunicación asertiva, practicando la escucha activa, el uso del “mensaje yo” y estrategias de autorregulación emocional para conversaciones difíciles.

Desarrollo de taller

Finalmente, mediante el análisis de casos y la aplicación de una matriz de criterios para la evaluación de alternativas, los participantes ejercitaron un proceso estructurado de resolución de conflictos y toma de decisiones colaborativa, integrando los aprendizajes adquiridos a lo largo del taller.

DESEMPEÑOS

1. Los participantes reconocieron el conflicto como una experiencia inherente a la interacción humana y resignificaron su potencial como oportunidad de aprendizaje y mejora de las relaciones.
2. Identificaron sus estilos predominantes de afrontamiento y desarrollaron mayor conciencia sobre la influencia de sus emociones, creencias e interpretaciones en la aparición y manejo de los conflictos.
3. Fortalecieron habilidades de comunicación asertiva, especialmente en escucha activa, expresión respetuosa de necesidades y autorregulación emocional en conversaciones difíciles.
4. Aplicaron herramientas prácticas para el análisis de situaciones conflictivas y la toma de decisiones colaborativa, construyendo acuerdos basados en criterios objetivos y en el beneficio mutuo.

OBSERVACIONES GENERALES:

1. El grupo mostró una participación y una disposición genuina para reflexionar sobre sus experiencias y fortalecer sus habilidades para la gestión de conflictos.
2. Durante las conversaciones surgió de manera recurrente el interés de que líderes y jefes de área también participen en este tipo de procesos, evidenciando la importancia de que las competencias trabajadas se desarrollen de manera transversal en todos los niveles de la organización.

Desarrollo de taller

3.La dinámica del taller permitió identificar oportunidades para seguir fortaleciendo la escucha atenta y sostenida, especialmente en momentos de intercambio de perspectivas diversas y construcción de acuerdos.

4. Debido a las exigencias operativas de la jornada y al tiempo limitado disponible, se presentaron ingresos y salidas ocasionales de participantes, lo que generó algunas interrupciones en el flujo de ciertas actividades y reflexiones grupales.

RECOMENDACIONES:

1. Dar continuidad a los espacios de formación en resolución de conflictos y habilidades relacionales, de manera que los aprendizajes se consoliden y se conviertan en prácticas cotidianas dentro de la organización.

2. Implementar acciones de seguimiento y acompañamiento a los compromisos y acuerdos surgidos del taller, favoreciendo la transferencia de lo aprendido al contexto laboral y la evaluación de los avances alcanzados.

3. Complementar estos procesos con jornadas experienciales fuera del entorno habitual de oficina, en espacios que minimicen las interrupciones operativas y faciliten una participación más concentrada, reflexiva y colaborativa.

Planeador de curso

Temas Abordados	Descripción de la Actividad	Duración	Recursos
APERTURA Y ENCUADRE.	Bienvenida y acuerdos del espacio, en este se aprovechó para conectar con el ejercicio ¿quién eres detrás del rol?	10 minutos	Salón, medios audiovisuales, cartas de procesamiento
Mitos y/o paradigmas del conflicto	Desarrollo. conflicto es el encuentro entre dos o más perspectivas diferentes que, gestionadas adecuadamente, pueden convertirse en una oportunidad para aprender, fortalecer las relaciones y generar mejores decisiones."	20 minutos	Salón, espacio amplio
Conversaciones poderosas	A partir de tipos y herramientas para la comunicación asertiva se genera un espacio de Coffe work en grupos de trabajo en el que los participantes conversan en torno a una pregunta.	20 minutos	Salón
El conflicto como oportunidad de aprendizaje	Explicación del como conocernos mejor y reconocer nuestras emociones.	20 minutos	Salón, elementos de cocina
	Identificar nuestras creencias y patrones de reacción. Desarrollar empatía al comprender la perspectiva del otro.		
Reflexión: Una metáfora para compartir aprendizajes	Espacio que prepara el terreno para el resto del taller, ya que conecta naturalmente con los tres ejes transversales: la inteligencia emocional (comprender y regular las emociones), la comunicación asertiva (dialogar con respeto y claridad) y la toma de decisiones (construir acuerdos que beneficien a las partes involucradas).	30 minutos	Papel y marcadores o Esferos y hojas
Feedforward y cierre de la experiencia	Cierre de la jornada con la escucha activa de los aprendizajes de la jornada.	20 minutos	Salón

Registro Fotográfico





Listado de Asistencia

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
EDUCACIÓN
Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico

REGISTRO DE ASISTENCIA

Fecha:	06/07/2026	**Hora inicio:**	8:00 AM	**Hora de finalización:**	10:00 am
Dependencia que convoca el evento:	Subdirección Administrativa y Financiera				
Nombre responsable:	Martha Lucia Vélez Vallejo				
Tema:	Capacitación Resolución de Conflictos y Manejo de Situaciones				
Lugar:	Instalaciones IDEP , Edificio Colseguros, Auditorio piso 22				

No	NOMBRE COMPLETO	INSTITUCION O DEPENDENCIA	CARGO	FIRMA
1	Carlos Lopez Donato	Sub Academica	Profesional	
2	DIANA MARIA PRADA R	Sub Academica	Profesional	
3	ANDRES RIOS LEON	SUB ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL	
4	Abdonina Guevara	SAF	Tecnico	
5	Oswaldo Gomez Lozano	SAF	Pasante Especializado	
6	OSCAR MARIO PARRA J	SAF	SEC. EJECUTIVO	
7	Ana Alexandra Diaz N	Academica	Profesional	
8	Jesús Steven Álvarez Vargas	Oficina Juridica	Secretario Ejecutivo	
9	Willson Farfán Suárez	SAF	Prof. Esp. 222-03	
10	Liseth Esther Valencia	SGA	Prof Esp 222-05	
11	Paula A. Leguizamon	SAF-Financiera	Prof Esp 222-07	
12	Diana Cortes Fonseca	SAF	Tecnico Operativo	
13	Adriana Correa	OAP	Prof Especial.	
14	Miguel Caldron	OAP	Jefe O.	
15	Ana Beatriz Sanchez	S.A	Secretaria	
16	Jenny Fernandez	S.A.F	Operativo	
17				
18				
19				
20				

Desempeño de Grupo

Después de adelantarse el proceso formativo, es importante identificar el desempeño alcanzado por el grupo. A continuación, se relaciona una serie de aspectos sobre los cuales es necesario identificar el grado de incidencia de la experiencia pedagógica en el grupo, marcando con un X la casilla que corresponda, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Evalúe cada aspecto descrito a continuación en una escala de 1 a 5 Donde **1** corresponde a **Deficiente** y **5** a **Excelente**					
ASPECTOS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. Cumplimiento de objetivos	○	○	○	○	●
2. Participación y escucha del grupo	○	○	○	○	●
3. Identificación de Herramientas para aplicar en la vida	○	○	○	○	●
4. Valores Vividos en el grupo	○	○	○	○	●
5. Valoración grupal de la experiencia	○	○	○	○	●

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. | IDEP | BOGOTÁ | compensar

Lo mejor de lo que hacemos es para **quien lo hacemos**



VIGILADO SuperSubsidio