CONTRATO:	OPS-ITTLP-030-2026	
CONTRATISTA:	ROSA MILENA LOPEZ PEÑARANDA	
CEDULA / NIT:	1.094.245.664 expedida en PAMPLONA	
SUPERVISOR:	JAVIER EDUARDO PORRAS MANRIQUE	
PERIODO:	Del 24 DE ENERO AL 23 DE FEBRERO DE 2026	
OBJETO DEL CONTRATO:	PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES COMO PSICOLOGO EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN EL ITTLP Y APOYO A FUNCIONES ADMINISTRATIVAS.	
CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL (CDP):	NUMERO CDTP01-0062	
CERTIFICADO DE REGISTRO PRESUPUESTAL (RP):	NUMERO RPTP01-0062	
FECHA DEL ACTA DE INICIO:	24 DE ENERO DEL 2026	
FECHA DEL ACTA DEL ADICIONAL:	N. A	
CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL (CDP) ADICIONAL	N. A	
CERTIFICADO DE REGISTRO PRESUPUESTAL (RP) ADICIONAL:	N. A	
FECHA DE TERMINACION DEL CONTRATO:	23 DE MAYO DEL 2026	
VALOR TOTAL:	DIECISÉIS MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS M/C	
VALOR INICIAL:	DIECISÉIS MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS M/C	
VALOR ADICIONAL:	VALOR EN NUMEROS	N. A
VALOR EJECUTADO:	CUATRO MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS M/C	

COPIA CONTROLADA

INFORME DE ACTIVIDAD EJECUTADAS

En virtud del objeto contratado me permito presentar el informe de las actividades dentro del periodo Del 24 DE ENERO AL 23 DE FEBRERO DE 2026 las cuales se derivan del contrato de prestación de servicios No OPS-ITTLP-030-2026 a saber:

1. **FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ITTLP MEDIANTE ESTRATEGIAS QUE PROMUEVAN LA SALUD MENTAL, AUTOCUIDADO Y TRABAJO EN EQUIPO.**

   🔎 FASE 1: Diagnóstico (Mes 1)

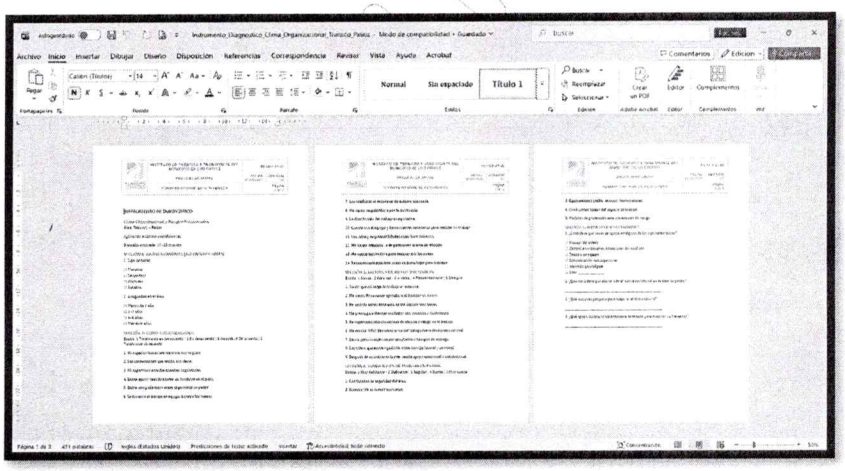
   Objetivo:

   Identificar áreas de riesgo psicosocial, nivel de satisfacción laboral y necesidades del personal.

   Acciones:

- Aplicar encuesta de clima organizacional (digital y anónima).
- Evaluación breve de factores de riesgo psicosocial.
- Buzón digital de sugerencias.
- Reuniones focales por departamento.

Resultados obtenidos al aplicar encuesta de clima organizacional



COPIA CONTROLADA

RESULTADOS – CLIMA ORGANIZACIONAL

Escala 1 a 5

Dimensión

Dimensión	Promedio	Nivel
Liderazgo y supervisión	3.4	Área de mejora
Ambiente laboral	3.6	Aceptable
Organización del trabajo	3.2	Área de mejora
Satisfacción laboral	3.8	Moderadamente favorable
Promedio general	3.5	Clima medio

Hallazgos clave:

- 70% percibe respeto por parte del superior inmediato.
- 40% considera que la distribución del trabajo no es equitativa.
- 55% siente respaldo institucional.
- 65% manifiesta orgullo por pertenecer al área.

RESULTADOS – FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

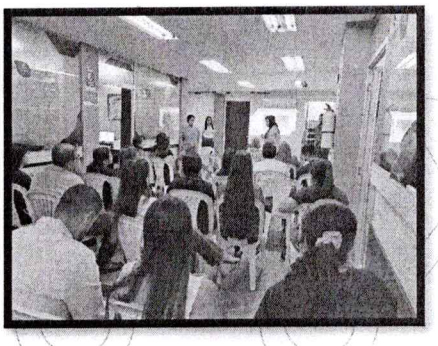
Factor Evaluado	Promedio	Nivel de Riesgo
Carga laboral	4.1	Alto
Agotamiento físico	4.3	Alto
Estrés constante	3.9	Medio-Alto
Presión por resultados	3.8	Medio
Dificultad para desconectarse	3.6	Medio
Apoyo post-incidente	2.9	Bajo respaldo
Promedio general riesgo	3.9	Riesgo medio-alto

Hallazgos críticos:

- 73% reporta agotamiento frecuente al finalizar turno.
- 60% percibe carga laboral excesiva.
- 48% considera insuficiente el apoyo emocional tras incidentes.
- Turno nocturno presenta promedio más alto de estrés (4.4).

2. FOMENTAR LA COMUNICACIÓN ASERTIVA ENTRE LOS FUNCIONARIOS PARA DISMINUIR LOS CONFLICTOS INTERNOS Y DE ESTA MANERA FAVORECER EL ADECUADO DESARROLLO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

La intervención formativa estuvo orientada al desarrollo de habilidades prácticas de comunicación asertiva, manejo adecuado de conflictos y fortalecimiento del trabajo en equipo en entornos operativos. Durante la capacitación se abordaron técnicas como la escucha activa, el uso del "mensaje en primera persona", el control emocional bajo presión y estrategias de resolución pacífica de desacuerdos.



3. REALIZAR ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL PERMANENTE A LOS FUNCIONARIOS.

La atención y acompañamiento psicosocial permanente a los funcionarios ITTLP constituye una acción estratégica orientada a proteger la salud mental, fortalecer el bienestar emocional y prevenir factores de riesgo psicosocial dentro del entorno laboral.

En áreas operativas como Tránsito – Patios, donde el personal se encuentra expuesto a situaciones de presión constante, conflictos ciudadanos, carga laboral significativa y posibles incidentes de riesgo, resulta fundamental contar con mecanismos institucionales que brinden apoyo emocional y orientación profesional de manera continua.

El acompañamiento psicosocial no solo permite atender situaciones individuales de estrés, ansiedad o desgaste emocional, sino que también contribuye a:

- Prevenir el síndrome de agotamiento laboral (burnout).
- Disminuir conflictos internos derivados de tensión acumulada.
- Fortalecer la resiliencia del personal operativo.
- Mejorar la toma de decisiones bajo presión.
- Favorecer un clima organizacional saludable.

Asimismo, la atención permanente evidencia el compromiso institucional con la protección integral del trabajador, alineándose con principios de prevención de riesgos psicosociales y promoción del bienestar laboral.

COPIA CONTROLADA

4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES MEDIANTE HABILIDADES Y /O ESTRATEGIAS QUE FAVOREZCAN LA PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN

ESTRUCTURA DEL "MENSAJE YO" (FÓRMULA)

Usa 4 pasos, en este orden:

1. Hecho observable (sin juicio)
- "Cuando ocurre ___"
- Describe conducta concreta, no etiquetas.

2. Emoción/impacto personal
- "Yo me siento ___"
- O "Me genera ___"

3. Razón o efecto
- "Porque ___"
- Explica cómo te afecta en el trabajo/seguridad/tiempo.

4. Petición clara y posible
- "Me gustaría / Necesito que ___"
- Debe ser específica, medible y realista.

Al aplicar la estructura MENSAJE YO se obtuvieron la siguiente respuesta mas representativa entre los agentes:

1) Entrega de turno incompleta

☒ "Ustedes nunca dejan listo el turno, siempre lo hacen mal."

☑ "Cuando la entrega del turno queda con pendientes sin registrar, me siento presionado, porque debo responder por información que no tengo. Me gustaría que dejemos el reporte completo y lo revisemos 2 minutos antes de salir."

COPIA CONTROLADA

De la anterior estructura del MENSAJE YO se puede analizar lo siguiente:

🔑 **Entrega de turno incompleta**

🟤 **Comunicación inicial:**

- Generaliza ("ustedes nunca").
- Descalifica ("siempre lo hacen mal").
- Genera confrontación inmediata.
- Activa defensa y resistencia.

🟤 **Comunicación reformulada:**

- Se enfoca en el hecho específico (pendientes sin registrar).
- Expresa emoción sin culpar.
- Explica impacto operativo.
- Propone solución concreta (revisión de 2 minutos).

📌 **Análisis:**

La reformulación transforma una acusación en una propuesta de mejora operativa.
Esto reduce tensión y promueve corresponsabilidad.

🎯 **Impacto esperado:**

- Disminución de conflictos interturnos.
- Reducción de errores por información incompleta.
- Mayor eficiencia en entrega–recepción.

5. DISEÑAR Y DESARROLLAR CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y ENFERMEDADES LABORALES Y PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO.

🟤 **LÍNEA 1: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Actividades:

✓ Charlas mensuales de seguridad operativa.

✓ Socialización de protocolos de seguridad.

✓ Recordatorios visuales (carteles y señalética).

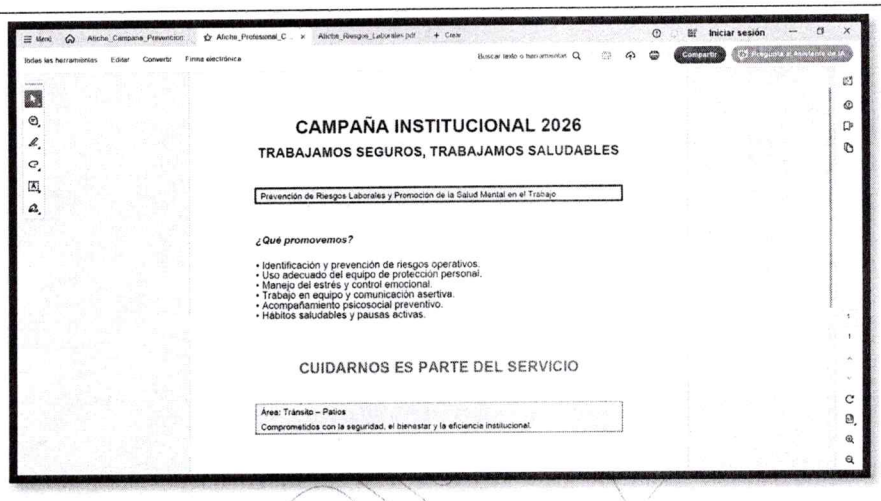
✓ Simulacros de actuación ante incidentes.

✓ Inspección preventiva de condiciones físicas del área.

Temas clave:

- Uso correcto del equipo de protección.
- Identificación de riesgos en patios.
- Prevención de caídas y accidentes.
- Seguridad en turnos nocturnos.

COPIA CONTROLADA



6. FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ITTLP MEDIANTE ESTRATEGIAS QUE PROMUEVAN LA SALUD MENTAL, AUTOCUIDADO Y TRABAJO EN EQUIPO.

ESTRATEGIA INTEGRAL

"EQUIPO SALUDABLE, EQUIPO EFICIENTE"

🎯 Objetivo General

Promover la salud mental, el autocuidado y el fortalecimiento del trabajo en equipo mediante acciones preventivas, formativas y de acompañamiento que contribuyan al bienestar laboral y a la eficiencia operativa.

EJE: PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL

🎯 Objetivo específico:

Reducir el impacto del estrés laboral y prevenir riesgos psicosociales.

Acciones:

✓ Taller semestral de manejo del estrés.

✓ Espacios de escucha y orientación psicosocial.

✓ Campaña interna: "Hablar también es prevenir".

✓ Identificación temprana de signos de agotamiento.

✓ Protocolo de apoyo post-incidente operativo.

Indicadores:

- Disminución del 20% en reportes de tensión interna.
- Mejora ≥ 0.8 puntos en dimensión bienestar (escala 1–5).
- Reducción de ausentismo por causas emocionales.

EJE: FORTALECIMIENTO DEL AUTOCUIDADO

Objetivo específico:

Fomentar hábitos saludables y cultura preventiva.

Acciones:

✓ Implementación de pausas activas dos veces por semana.

✓ Campaña de hidratación y descanso responsable.

✓ Charlas sobre higiene del sueño (turnos rotativos).

✓ Promoción de actividad física.

✓ Difusión mensual de cápsulas informativas.

Indicadores:

- 80% del personal participa en pausas activas.
- Disminución de reportes de fatiga física.
- Incremento en percepción de energía laboral.

PAGO SEGURIDAD SOCIAL

✓ Pago del Sistema Integral de Seguridad Social Integral, se verifican los pagos correspondientes al mes enero del 2026 No.**4643513311**, POR UN VALOR DE ($153.400), discriminados así:

APORTES	PERÍODO DE PAGO	VALOR
PENSIÓN COLPENSIONES	ENERO	$ 84.500
SALUD COOPSALUD	ENERO	$ 66.000
ARL POSITIVA	ENERO	$ 2.900
	TOTAL	$ 153.400

ATENTAMENTE,

ROSA MILENA LOPEZ

ROSA MILENA LOPEZ PEÑARANDA
C.C. 1.094.245.664 EXPEDIDA PAMPLONA
Contratista

COPIA CONTROLADA