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 MARZO AL 23 DE ABRIL 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:	DOCE MILLONES SEISCIENTOS 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 MARZO AL 23 DE ABRIL 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 3: Seguimiento, consolidación y sostenibilidad del clima organizacional

En el marco del fortalecimiento del clima organizacional del ITTLP, durante el presente mes se desarrolló la fase de seguimiento y consolidación de las acciones implementadas previamente, con el propósito de evaluar su impacto, reforzar las prácticas adoptadas y garantizar la sostenibilidad de las estrategias en materia de salud mental, autocuidado y trabajo en equipo.

Esta fase estuvo orientada a dar continuidad a los procesos de sensibilización y acompañamiento institucional, mediante la realización de espacios de retroalimentación, seguimiento a compromisos adquiridos y actividades de refuerzo enfocadas en la mejora continua del ambiente laboral.

Durante su ejecución, se promovieron jornadas de diálogo y escucha activa, en las cuales los funcionarios tuvieron la oportunidad de expresar sus percepciones frente a los cambios generados, identificar avances y proponer acciones de mejora, fortaleciendo así la participación y el sentido de pertenencia institucional.

Asimismo, se desarrollaron actividades de refuerzo en temas como manejo del estrés, comunicación asertiva y trabajo colaborativo, consolidando aprendizajes adquiridos en la fase anterior y promoviendo su aplicación en el entorno laboral cotidiano.

Se evidenció una mayor apropiación de prácticas de autocuidado, así como una mejora en la dinámica de interacción entre funcionarios y dependencias, reflejada en ambientes de trabajo más respetuosos, colaborativos y orientados al logro de objetivos comunes.

COPIA CONTROLADA

De igual manera, se fortalecieron los mecanismos de seguimiento institucional, permitiendo monitorear el avance de las estrategias implementadas y generar insumos para la toma de decisiones en materia de bienestar laboral.

En términos generales, durante esta fase se logró:

- Dar seguimiento a las acciones implementadas en la fase de intervención;
- Consolidar prácticas de autocuidado y bienestar emocional;
- Fortalecer la cultura de comunicación asertiva y escucha activa;
- Reforzar el trabajo en equipo y la cooperación entre dependencias;
- Promover la mejora continua del clima organizacional;
- Generar insumos para la sostenibilidad de las estrategias de bienestar en el ITTLP.

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.

Actividad

Implementar jornadas de seguimiento y fortalecimiento en comunicación asertiva dirigidas a los funcionarios del área de tránsito de los patios, mediante espacios prácticos de retroalimentación, análisis de casos reales y ejercicios de comunicación efectiva, orientados a consolidar habilidades en el manejo adecuado de la información, la resolución constructiva de conflictos y el fortalecimiento del respeto y la escucha activa en el entorno laboral.

Resultado

Se logró consolidar las competencias en comunicación asertiva entre los funcionarios del área de tránsito de los patios, evidenciándose una mayor capacidad para gestionar situaciones conflictivas de manera constructiva, mejorar la claridad en la transmisión de la información y fortalecer la escucha activa entre compañeros.

Asimismo, se observó una reducción en la recurrencia de conflictos internos y una mayor disposición al diálogo, lo que permitió optimizar la coordinación de actividades y fortalecer las relaciones interpersonales en el equipo de trabajo.

COPIA CONTROLADA

En términos generales, se logró:

- Dar continuidad a las estrategias de comunicación asertiva implementadas;
- Fortalecer habilidades de escucha activa y expresión respetuosa;
- Mejorar la gestión de conflictos internos;
- Optimizar el flujo de información en el área;
- Consolidar relaciones interpersonales más efectivas;
- Contribuir al mantenimiento de un clima laboral armónico.

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

Actividad ejecutada

Se realizó seguimiento y acompañamiento psicosocial individual y grupal a los funcionarios del área de Tránsito, mediante espacios de atención personalizada, orientación breve y jornadas de fortalecimiento enfocadas en la prevención del agotamiento laboral, el manejo de cargas emocionales y el fortalecimiento de habilidades de afrontamiento en el entorno laboral.

Desarrollo de la actividad

Durante el presente mes se implementaron espacios de atención psicosocial continua, orientados a brindar acompañamiento a los funcionarios frente a situaciones personales y laborales que pueden afectar su bienestar emocional y desempeño.

Se desarrollaron atenciones individuales de escucha activa y orientación, permitiendo identificar factores de riesgo psicosocial asociados a la carga laboral, estrés, dinámicas interpersonales y situaciones externas que inciden en el estado emocional de los funcionarios. A partir de ello, se brindaron recomendaciones prácticas para el manejo de emociones, organización del tiempo, fortalecimiento del autocuidado y estrategias de afrontamiento.

De manera complementaria, se realizaron espacios grupales de refuerzo, en los cuales se abordaron temas relacionados con la prevención del agotamiento (burnout), el equilibrio entre la vida laboral y personal, la gestión emocional en situaciones de alta demanda y el fortalecimiento del apoyo entre compañeros de trabajo.

Asimismo, se promovió la importancia de mantener redes de apoyo, la comunicación abierta y el uso de herramientas institucionales para el cuidado de la salud mental, fortaleciendo la cultura de bienestar al interior del área.

COPIA CONTROLADA

Resultado de la actividad

Como resultado de las acciones desarrolladas, se evidenció una mayor apertura por parte de los funcionarios para expresar situaciones que afectan su bienestar emocional, así como una adecuada receptividad frente a las orientaciones brindadas.

Se logró fortalecer las habilidades individuales para el manejo del estrés, la regulación emocional y la toma de decisiones frente a situaciones de presión, contribuyendo a la prevención del agotamiento laboral y al mejoramiento del desempeño en las funciones asignadas.

Igualmente, se observó un fortalecimiento en las redes de apoyo entre compañeros, una mayor disposición al autocuidado y una actitud más proactiva frente a la gestión del bienestar emocional.

En términos generales, se logró:

- Brindar acompañamiento psicosocial continuo a los funcionarios;
- Identificar y atender factores de riesgo psicosocial;
- Fortalecer estrategias de afrontamiento y regulación emocional;
- Prevenir el agotamiento laboral y el desgaste emocional;
- Promover el autocuidado y el bienestar integral;
- Contribuir al fortalecimiento de un ambiente laboral saludable.

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

Actividad ejecutada (Mes actual)

Se implementó la estrategia de **simulación y aplicación práctica de habilidades comunicativas y de prevención de riesgos laborales**, mediante ejercicios de casos reales, retroalimentación grupal y fortalecimiento de conductas seguras en el entorno laboral, orientadas a mejorar la eficiencia operativa, la productividad y la gestión de situaciones de riesgo psicosocial.

COPIA CONTROLADA

Desarrollo de la actividad

Durante el presente mes se desarrollaron espacios prácticos en los cuales los funcionarios participaron en la simulación de situaciones reales del entorno laboral, especialmente aquellas relacionadas con fallas en la comunicación, entrega de turnos, presión operativa y posibles conflictos interpersonales.

A partir de estas dinámicas, se reforzó la aplicación de la estrategia "Mensaje Yo", integrándola con otras herramientas orientadas a la prevención de riesgos laborales, tales como la identificación oportuna de situaciones de riesgo, la comunicación clara en momentos críticos y la toma de decisiones enfocadas en la continuidad del servicio.

Asimismo, se promovió el análisis grupal de situaciones que pueden generar errores operativos, estrés o conflictos, permitiendo a los funcionarios proponer soluciones prácticas y establecer acuerdos de mejora en los procesos de trabajo.

De igual manera, se brindó retroalimentación orientada al fortalecimiento de habilidades como la responsabilidad compartida, la organización del trabajo, la anticipación de riesgos y la comunicación efectiva en situaciones de alta demanda.

Resultado de la actividad

Como resultado de la actividad desarrollada, se evidenció una mayor apropiación de herramientas prácticas para la prevención de riesgos laborales y la mejora de la eficiencia en las actividades operativas.

Los funcionarios demostraron una mejor capacidad para identificar situaciones de riesgo, comunicar de manera oportuna y proponer soluciones orientadas a evitar errores en los procesos, especialmente en lo relacionado con la entrega de turnos y el manejo de la información.

Asimismo, se observó una disminución en situaciones de tensión derivadas de fallas comunicativas, así como un fortalecimiento en la coordinación del equipo de trabajo, lo cual contribuye directamente a la productividad y continuidad del servicio.

COPIA CONTROLADA

En términos generales, se logró:

- Fortalecer la aplicación práctica de la estrategia "Mensaje Yo";
- Promover la identificación y prevención de riesgos laborales;
- Mejorar la eficiencia en la comunicación operativa;
- Reducir errores asociados a la desinformación o fallas en los procesos;
- Fortalecer la toma de decisiones en situaciones de presión;
- Contribuir al mejoramiento de la productividad y el trabajo organizado.

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

ACTIVIDAD DIDÁCTICA EJECUTADA

"SEMAFORIZACIÓN DEL RIESGO: DETECTO, PIENSO Y ACTÚO"

Objetivo

Fortalecer en los funcionarios la identificación oportuna de riesgos laborales y la toma de decisiones seguras en el entorno de trabajo, mediante el uso de una estrategia visual y práctica que promueva la prevención de accidentes, el autocuidado y el control de factores de riesgo físico y psicosocial.

Metodología

La actividad se desarrolló a través de una dinámica participativa basada en la analogía del semáforo (rojo, amarillo y verde), permitiendo a los funcionarios clasificar situaciones de riesgo presentes en su entorno laboral y definir acciones concretas frente a cada una.

Se trabajó en grupos pequeños, donde los participantes analizaron situaciones reales del área de trabajo (como entrega de turnos, manejo de información, condiciones del entorno y presión operativa), identificando conductas seguras e inseguras.

Desarrollo de la actividad

Color Rojo – Alto (Riesgo alto)
Se identificaron situaciones que representan peligro inmediato o alta probabilidad de error o accidente.
Ejemplo: omisión de información en entrega de turno, distracción, trabajo bajo presión

COPIA CONTROLADA

extrema.
Acción: detener la actividad y corregir de inmediato.

Color Amarillo – Precaución (Riesgo medio)
Se analizaron situaciones que pueden convertirse en riesgo si no se controlan.
Ejemplo: fatiga, carga laboral acumulada, mala comunicación, estrés.
Acción: ajustar conductas, comunicar y prevenir.

Color Verde – Seguro (Riesgo controlado)
Se identificaron prácticas adecuadas que favorecen la seguridad y eficiencia.
Ejemplo: comunicación clara, uso adecuado de elementos de trabajo, organización de tareas.
Acción: mantener y reforzar estas conductas.

Durante la actividad se promovió la reflexión grupal, la participación activa y el análisis de situaciones reales, permitiendo generar conciencia sobre la importancia de anticiparse a los riesgos y actuar de manera oportuna.

Resultado de la actividad

Como resultado de la actividad, se evidenció una mayor capacidad de los funcionarios para identificar, clasificar y gestionar riesgos en su entorno laboral, así como una mejor comprensión de la relación entre la conducta individual, la seguridad y la eficiencia en el trabajo.

Se fortaleció la toma de decisiones conscientes frente a situaciones de riesgo, promoviendo la cultura de prevención y el autocuidado tanto a nivel físico como emocional.

Asimismo, se observó una mayor participación y apropiación de las estrategias propuestas, lo que contribuye a la disminución de incidentes, errores operativos y situaciones de tensión laboral.

En términos generales, se logró:

- Fortalecer la identificación de riesgos laborales en tiempo real;
- Promover la toma de decisiones seguras y oportunas;
- Fomentar la cultura de autocuidado y prevención;
- Reducir factores de riesgo asociados al estrés y la desorganización;
- Mejorar la atención y concentración en las actividades laborales;
- Contribuir a la productividad y eficiencia organizacional.

COPIA CONTROLADA

PAGO SEGURIDAD SOCIAL

✓ Pago del Sistema Integral de Seguridad Social Integral, se verifican los pagos correspondientes al mes marzo del 2026 No.**4649591561**, POR UN VALOR DE ($508.300), discriminados así:

APORTES	PERÍODO DE PAGO	VALOR
PENSIÓN COLPENSION	MARZO	$ 280.200
SALUD COOPSALUD	MARZO	$ 218.900
ARL POSITIVA	MARZO	$ 9.200
	TOTAL	$ 508.300

ATENTAMENTE,

ROSA MILENA LOPEZ

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

COPIA CONTROLADA