ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD
Secretaría de Movilidad

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DISTRITAL BAJO EL ESTANDAR MIPG

PROCESO GESTIÓN FINANCIERA

Certificado de supervisión o interventoría

Código: PA03-PR09-F02 | **Versión: 2.0**

I. INFORMACION DEL SUPERVISOR Y/O INTERVENTOR

Fecha de expedición DD	MM	AAAA	Supervisor			RADICACION	
			Nombre:	**Maria Teresa Rodriguez Leal**	No. de Celular.	Fecha	
9	6	2026	Cargo:	**Directora de Talento Humano**	**3007949958**	Consecutivo	

II. INFORMACIÓN DEL CONTRATISTA

Nombre o Razón Social del Contratista: **GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS**

N° C.C. / NIT: 900.872.182-8

Dirección: **CL 90 12 28 P 2**

No. Celular: 3102988956

REGISTRO DE INFORMACION TRIBUTARIA - RUT o RIT

Código de la Actividad: 8299

Correo electrónico: karina.arenas@gestionamosce.com

Régimen Tributario:

Declarante de Renta: Si

Rentas de Trabajo: No

Rentas de Capital: No

Rentas no Laborales:

Regimen Simple: No

CONTRATO Tipo: Contrato Clase: Servicios

Fecha: 2025/06/04 No.: 2025-2977 Fecha de inicio: 2025/06/17 Plazo de Ejecución: Meses 11 Dias

Son declarantes de Renta en el año 2020, Quienes recibieron ingresos superiores a 1,400 UVTS $47.978.000 y patrimonio superior a 4,500 UVTS $154.215.000 en el año 2019.
Son Rentas de Trabajo los ingresos que se reciben por concepto de honorarios y servicios personales siempre y cuando no contraten o vinculen 2 o más trabajadores asociados a la actividad.(Art.335 E.T)

Son Rentas de Capital los ingresos obtebidos por concepto de intereses, rendimientos financieros, arrendamientos, regalías y explotación de la propiedad intelectual. (Art. 338 E.T)

Son Rentas no laborales los ingresos que se reciben por conceptos diferentes a las anteriores.(Art.340 E.T)

OBJETO CONTRACTUAL:

CONTRATAR LOS SERVICIOS DE IDENTIFICACIÓN E INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD.

FORMA Y CONDICION DE PAGO

La Secretaria Distrital de Movilidad pagará al contratista el valor del contrato en 2 (DOS) pagos, teniendo en cuenta que, para dar cumplimiento al objeto del contrato el desarrollo de este se ha dividido en dos fases:
A. Identificación de los factores de riesgo psicosocial y
B. Intervención de los factores de riesgo psicosocial
- El primer pago corresponde al valor ofertado de la fase A - Identificación de los factores de riesgo psicosocial, y se efectuará una vez se realice la entrega de los productos establecidos en la Ficha Técnica para la fase A y el recibido a satisfacción por parte del supervisor de estos.
- El segundo y último pago corresponde al valor ofertado de la fase B - la Intervención de los factores de riesgo psicosocial, y se efectuará una vez se realice la entrega de los productos establecidos en la Ficha Técnica para la fase B y el recibido a satisfacción por parte del supervisor de estos.

III. PERIODO CERTIFICADO

Desde DD	MM	AAAA	Hasta DD	MM	AAAA
7	11	2025	16	5	2026

PARA CONTRATISTA PERSONA NATURAL

VR. CONTRATO MENSUAL: $ 0 DIAS TRABAJADOS: 0

VALOR DEL PAGO: $ 0 Pensionado:

VALOR IVA: No Paga Pensión:

Base Ingreso Cotización: $ 0 $ 0

No. Autorización o Planilla:

Aportes Seguridad Social

Salud 12,5%	$ 0	Entidad	
Pensión 16%	$ 0	Entidad	
Fondo Solidaridad *	$ 0	Entidad	
ARL*	$ 0	0,522% Entidad	
AFC* o PV	$ 0	Entidad	
		No. Cuenta AFC o PV	

Nota: * El pago del Fondo de Solidaridad únicamente aplica cuando la base de cotización esentre 4 -16 SMMLV (1%) - *ARL = en la casilla se debe elegir el riesgo (riesgo 1 tarifa 0,522%; riesgo 2 tarifa 1,044%; riesgo 3 tarifa 2,436%; riesgo 4 tarifa 4,350%; riesgo 5 tarifa 6,960%) al que se encuentra afiliado y el formato le arrojara automaticamente el valor aportado *AFC = Fondo de Ahorro Vivienda y Construcción

En mi calidad de Contratista Declaro bajo la gravedad del juramento que la información proporcionada es correcta, verdadera y se relaciona con el proposito de acogerme a lo establecido en el Articulo 4 del Decreto 2271 del 18 de junio de 2009 que hace referencia a la disminución de la base gravable de trabajadores independientes; estos aportes obligatorios al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Pensión, corresponden a los ingresos provenientes del contrato arriba relacionado en la información contractual y período certificado.

IV. CERTIFICACION

El suscrito Supervisor / Interventor certifica que el contratista cumplió a cabalidad con las obligaciones, en los términos y tiempo pactados, las cuales se verificaron y avalaron por el período certificado, conforme a las condiciones de pago, así como, se constataron los pagos efectuados por el contratista para Salud, Pensión y/o Fondo de Solidaridad, contra los recibos originales, para proveedores la certificación expedida por el representante legal o revisor fiscal o contador de la empresa, los cuales se presentaron de acuerdo con lo establecido en la Ley 789/2002 y Decreto 1703/02. Por lo tanto autorizo el pago por valor de: (valor en números y letras)

$ 31.600.000 TREINTA Y UN MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.L.

Tipo de pago: Avance contrato Número total de pagos: 2 Número de pago actual: 2

V. ESTADO PRESUPUESTAL

1. Valor total contrato	$ 73.100.000	SALDO AMORTIZACION	No. Disponibilidad Presupuestal	553 - 558	fecha	2025/03/19
2 Adición	$ 0	Garantías	No. Disponibilidad Presupuestal Adicion		fecha	
3. Valor cancelado	$ 41.500.000		No. Registro Presupuestal	573 - 574	fecha	2025/06/09
4. Valor a cancelar	$ 31.600.000	Anticipo	No. Registro Presupuestal Adicion		fecha	
5. SALDO =(1+2-3-4)	$ 0		Código cuenta presupuestal	O21202020080181221 - O232020200993121		

VI. TRANSFERENCIA ELECTRONICA

ENTIDAD FINANCIERA	TIPO DE CUENTA	No. Cuenta	Si es cuenta extranjera, indicar: Código SWIFT
4 - Bancolombia S.A. o Banco de Colombia	Ahorros	28145997927	

VII. OBSERVACIONES

Nota: En caso que exista Cesión del contrato, favor indicar en este campo CC y Nombre del cedente.

Firma del Contratista	Firma supervisor	Firma Supervisor o Interventor
C.C. / NIT 52.777.118	C.C. / NIT 52.068.359	C.C. / NIT

RECEPCION DE DOCUMENTOS CONTABILIDAD

REVISADO CUENTA

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD
Secretaría de Movilidad

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG

PROCESO GESTIÓN FINANCIERA

Certificado de supervisión o interventoría

Código: PA03-PR09-F02 | **Versión: 2,0**

I. INFORMACION DEL SUPERVISOR Y/O INTERVENTOR

Fecha de expedición			Supervisor			RADICACION	
DD	MM	AAAA	Nombre:	Maria Teresa Rodriguez Leal	No Celular	Fecha	
9	6	2026	Cargo:	Directora de Talento Humano	3007949958	Consecutivo	

II. INFORMACIÓN DEL CONTRATISTA

Nombre o Razón Social del Contratista: GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS

N° C.C. / NIT: 900.872.182-8

Dirección: CL 90 12 28 P 2

No. Celular: 3102988956

REGISTRO DE INFORMACION TRIBUTARIA - RUT o RIT

Código de la Actividad: 8299

Correo electrónico: karina.arenas@gestionamosce.com

Régimen Tributario: 0

CONTRATO Tipo: Contrato Clase: Servicios

Declarante de Renta: Si

Fecha: 2025/06/04 No.: 2025-2977 Fecha de inicio: 2025/06/17 Plazo de Ejecución: Meses 11 Dias 0

IV. ESTADO PRESUPUESTAL

No. Disponibilidad presupuestal		fecha	Código cuenta presupuestal
	553	2025/03/19	O21202020080181221
	558	2025/03/21	O232020200993121

No. Registro presupuesta		fecha	Valor a afectar por registro
	573	2025/06/09	$ 15.800.000,00
	574	2025/06/09	$ 15.800.000,00

TOTAL **$ 31.600.000,00**

COPIA NO CONTROLADA

Maria Teresa Rodriguez Leal.

Firma supervisor

C.C. / NIT 52068359

NOTA: SE DILIGENCIA EN EL CASO DE TENER DOS O MAS REGISTROS PRESUPUESTALES VIGENTES.-PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD
Secretaría de Movilidad

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG
PROCESO GESTIÓN FINANCIERA
Informe de actividades del contratista

CÓDIGO: PA03-PR09-F03	**VERSIÓN: 2.0**

I. INFORMACIÓN DE EL(LA) SUPERVISOR(A) Y/O INTERVENTOR(A)

Fecha de expedición			**Supervisor(a) o Interventor(a)**		**No. Celular**	3007949958
DD	MM	AA	**Nombre:**	**María Teresa Rodríguez Leal**		
9	6	2026	**Cargo:**	**Directora de Talento Humano**	**Correo Electrónico**	mrodriguezl@movilidadbogota.gov.co

II. INFORMACIÓN DE EL(LA) CONTRATISTA

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE EL(LA) CONTRATISTA		
GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS	No. C.C. / NIT	900.872.182- 8

TIPO DE CONTRATO: CONTRATO **X** CONVENIO **No.** 2025-2977

OBJETO CONTRACTUAL:

CONTRATAR LOS SERVICIOS DE IDENTIFICACIÓN E INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD.

III. PERIODO CERTIFICADO

Desde	DD	MM	AA	**Hasta**	DD	MM	AA
	7	**11**	**2025**		**16**	**5**	**2026**

IV. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO

OBLIGACIONES PARA EL PERIODO	**ACTIVIDADES DESARROLLADAS Y AVANCE DE EJECUCIÓN PERIODO**	**PRODUCTOS PRESENTADOS (en caso que aplique, se debe informar el lugar donde reposan las evidencias de las actividades, bienes y/o servicios entregados)**
Llevar a cabo la identificación e intervención de los factores de riesgo psicosocial a la población objeto del contrato.	Se realizó la intervención de los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con los resultados de la identificación, a través de: - Acompañamiento psicosocial individual a casos críticos. - Talleres Virtuales de Fortalecimiento de Competencias.	Informe Final SDM Etapa de Intervención Z:\14.2. CTOS. JURÍDICOS\14.2.3. CTOS. SST\2025\DIAGNOSTICO E INTERVENCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL
Realizar la entrega de los productos y/o elementos definidos para cada etapa del desarrollo del contrato de acuerdo con la Ficha Técnica.	Se realizó la entrega de los productos y elementos definidos para la Fase B de ejecución del contrato.	✓ Plan de trabajo para la intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial por dependencia (Grupal e individual), definiendo indicadores y de acuerdo con los lineamientos que defina la entidad; indicando como mínimo actividad, población objeto, fecha, hora y responsables. ✓ Soportes de la ejecución del plan de trabajo para la intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial por dependencia y de acuerdo con los lineamientos entregados por la entidad, incluyendo presentaciones, material utilizado, evaluaciones, listas de asistencia, entre otras. ✓ Informe de la ejecución y resultados del plan de intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial, incluyendo resultados de las evaluaciones de conocimiento y/o encuestas de satisfacción y según los lineamientos entregados por la entidad. Y:\2026\INTERVENCION RIESGO PSICOSOCIAL
Disponer del recurso humano definido y necesario para el desarrollo del contrato.	Para la ejecución de la intervención de los factores de riesgo psicosocial, se dispuso de un profesional del contratista que cumplía con los requisitos de formación y experiencia.	Soportes de formación y experiencia de los profesionales. Z:\14.2. CTOS. JURÍDICOS\14.2.3. CTOS. SST\2025\DIAGNOSTICO E INTERVENCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL
Administrar la custodia de las historias clínicas y/o documentación derivada de la ejecución del contrato y dando cumplimiento a lo establecido en la normatividad colombiana vigente frente al manejo de esta información. De esto se debe enviar soporte por escrito al supervisor del contrato (Certificación de custodia de historias clínicas).	El contratista tiene la custodia de las historias clínicas y/o documentación derivada de la ejecución del contrato.	Certificado de custodia de historia clínica y/o documentación derivada de la ejecución del contrato Z:\14.2. CTOS. JURÍDICOS\14.2.3. CTOS. SST\2025\DIAGNOSTICO E INTERVENCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL

Nota: La información financiera y el estado financiero del contrato se encuentran en el Formato PA03-PR09-F02, dicha información y la información del presente formato son responsabilidad de el(la) supervisor(a) y/o interventor(a).

ASPECTOS TÉCNICOS RELEVANTES

(aplica para contratos de obra o tecnología)

ASPECTO TÉCNICO	DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO
Ensayos de laboratorio o pruebas de campo	
Evidencias documentales o fotográficas	
Certificaciones de calidad de materiales o servicios	

V. CONCEPTO DE CUMPLIMIENTO SEGÚN CONTRATO

(Evaluación técnica y administrativa sobre el cumplimiento)

ESPECIFICACIONES DEL CONTRATO	CRONOGRAMA Y PLAZOS	CALIDAD Y OPORTUNIDAD DE LOS ENTREGABLES
Las actividades o entregables se ajustan a las condiciones técnicas, jurídicas y administrativas pactadas.	Los avances corresponden a lo programado.	Los productos y servicios cumplen con los niveles de calidad exigidos y si fueron entregados de manera oportuna.

El(la) supervisor(a)/interventor(a) conceptúa que el contrato **cumple** (**se cumple / no se cumple)** en las condiciones pactadas.

VI. SUGERENCIAS, RECOMENDACIONES Y OTROS ASPECTOS RELEVANTES

(Evaluación técnica y administrativa sobre el cumplimiento)

Acciones de mejora, alertas o recomendaciones para la siguiente etapa.	Observaciones adicionales que el(la) supervisor(a)/interventor(a) considere importantes.
NA	NA

VII. DOCUMENTOS ADJUNTOS

(Marque con una (X) los documentos adjuntos)

[ ] Evidencias de imprevistos (si aplica)

[ ] Resultados y análisis de ensayos (si aplica)

[ ] Certificaciones de calidad o especificaciones (si aplica)

[ ] Actas de reunión y comunicaciones relevantes

[ ] Evidencias fotográficas

[X] Formato PA03-PR09-F02 Certificado de supervisión o interventoría (Información financiera del Contrato)

Otros documentos (especificar):

¿En el marco del contrato a pagar contempla la adquisición de bienes para dar cumplimiento al objeto del contrato, tales como bienes de señalización, semaforización, maquinaria y equipo, equipos de comunicación y computación, equipos de transporte, entre otros? Si su respuesta es SÍ, deberá adjuntar el comprobante de ingreso de almacén. No se tramitará ninguna cuenta sin dicho soporte.	NO

Firma de el(la) Contratista	Firma supervisor(a)	Firma Supervisor(a) o Interventor(a)
C.C. / NIT 52.777.118	C.C. / NIT 52.068.359	C.C. / NIT

GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS
NIT 900.872.182-8
CL 90 12 28 P 2
Tel: (601) 6582643
Bogotá - Colombia
comercial@gestionamosce.com

Factura electrónica de venta
No. FE 349

Señores	Secretaría Distrital de Movilidad		
NIT	899.999.061-9	**Teléfono**	(601) 3649400
Dirección	Calle 13 # 37 - 35	**Ciudad**	Bogotá - Colombia

Fecha y hora Factura	
Generación	19/05/2026, 10:26
Expedición	19/05/2026, 10:26
Vencimiento	19/05/2026

Ítem	Descripción	Cantidad	Vr. Bruto	Valor Impto.Cargo
1	Psicología psicosocial Servicio exento de IVA art. 476. Fase B del Contrato 2025-2977	1.00	31,600,000.00	0.00

Total items: 1

Total Bruto	31,600,000.00
IVA 0%	0.00
Total a Pagar	31,600,000.00

Valor en Letras:
Treinta y un millones seiscientos mil pesos m/cte

Forma de pago:
Contado

Medio de pago:
Desembolso Crédito plus (CCD+) - Transferencia $ 31,600,000.00

Observaciones:
Según Contrato 2025-2977, Objeto: CONTRATAR LOS SERVICIOS DE IDENTIFICACIÓN E INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD. - Este pago corresponde a la fase B.
Favor realizar transferencia a la cuenta de ahorros BANCOLOMBIA número 281-459979-27 a nombre de GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES S.A.S. NIT: 900.872.182-8. Desde el 1 de marzo de 2024 pertenecemos al RST - No aplicar retención en la fuente.

Fabricante Software y Proveedor tecnológico: Siigo SAS - Nit 830.048.145-8. Nombre Software: Siigo Nube. Firma electrónica: ver en el XML

A esta factura de venta aplican las normas relativas a la letra de cambio (artículo 5 Ley 1231 de 2008). Con esta el Comprador declara haber recibido real y materialmente las mercancías o prestación de servicios descritos en este título - Valor. **Número Autorización Electrónica 18764099035885 aprobado en 20250922 prefijo FE desde el número 262 al 999 Vigencia: 12 Meses**
Responsable de IVA - Actividad Económica 8299 Otras actividades de servicio de apoyo a las empresas n.c.p. Tarifa 9.66
CUFE: 4ef8a9a94e889d2105c253ae4f2a13fcc912b263f8960d04bf0984fb0027c5a859817be40abba9a77968a7401d2a98bc

Gestionamos
Consultores empresariales RRHH

PAGO DE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES

Yo, María Karina Arenas Cubillos, identificada con cédula de ciudadanía número 52777118 de Bogotá, en calidad de representante legal de la empresa Gestionamos Consultores Empresariales S.A.S, cuyo Nit es 900872182-8, certifico que la empresa ha realizado los pagos oportunamente en los últimos ocho meses de honorarios, seguridad social y parafiscales y hasta la fecha se encuentra al día con estas obligaciones. Lo anterior, en cumplimiento al artículo 50 ley 789 de 2002.

La presente se expide a los 19 días del mes de mayo de 2026.

Atentamente,



María Karina Arenas Cubillos
Representante legal
Gestionamos Consultores Empresariales SAS

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **52.777.118**

ARENAS CUBILLOS

APELLIDOS

MARIA KARINA

NOMBRES



FIRMA

REPUBLICA DE COLOMBIA

REPUBLICA DE



FECHA DE NACIMIENTO **23-FEB-1982**

TIBU
(NORTE DE SANTANDER)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.54	**A-**	**F**
ESTATURA	G.S. RH	SEXO

18-ABR-2000 BOGOTA D.C.
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES

INDICE DERECHO

A-1500150-00176216-F-0052777118-20090909 0015849182A 1 1140106658

DIAN

Autorización Numeración de Facturación

1876

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario 18764099035885

(415)7707212489984(8020) 001876409903588 5

5. Número de Identificación Tributaria - NIT	6. DV	7. Primer apellido	8. Segundo apellido	9. Primer nombre	10. Otros nombres
900872182	8				

11. Razón social
GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS

12. Dirección seccional
Impuestos de Bogotá

Cód. 32

24. Dirección
CR 13 90 17

25. País	26.Departamento	27. Municipio
Colombia	Bogotá D.C.	Bogotá, D.C.

La U.A.E. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, conforme a la facultad discrecional establecida en el artículo 684 - 2 del Estatuto Tributario y en virtud de lo estipulado en la Resolución 000165 del 01/11/2023, por la cual se dictan otras disposiciones en materia de sistemas de facturación; previo estudio y evaluación de la solicitud realizada por el contribuyente, representante legal o apoderado debidamente acreditado; determina autorizar los rangos de numeración de facturación y/o documento equivalente. En los casos, en que se agote dicha numeración antes de culminar su vigencia, el interesado tendrá derecho a solicitar una nueva autorización, de acuerdo con el tramite establecido.

Las vigencias de los rangos de numeración de facturación, se contarán a partir de la formalización de éste documento oficial.

Si el obligado a facturar; no hubiere agotado la numeración de facturación transcurrido el término de la vigencia autorizada, con 15 días de antelación podrá solicitar la habilitación de la numeración sobrante.

Cuando se trate de una solicitud de inhabilitación de la numeración de facturación y/o documento equivalente, la vigencia es permanente, por lo tanto, no procede la habilitación de dichos rangos.

El formato oficial 1876 Autorización numeración de facturación es único e intransferible, solo surte efecto durante la vigencia para el titular del mismo, por ende, su custodia y divulgación es exclusiva responsabilidad del facturador. El uso no autorizado del formato o su adulteración puede tener consecuencias de tipo penal.

Nota: La no adopción o violación de los sistemas técnicos de control, dará lugar a la sanción establecida en el artículo 684-2 del E.T

Firma del solicitante

Firma del funcionario autorizado

DIAN
2025-09-23 / 02:38:57 PM
Fecha Acuse de Recibo
Firmado

984. Apellidos y nombres
985. Cargo
989. Dependencia
990. Lugar administrativo SUBDIRECCION DE FACTURA ELECTRONICA Y SOLUCI
991. Organización U.A.E. DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACION
992. Área
993. Establecimiento

1001. Apellidos y nombres ARENAS CUBILLOS MARIA KARINA
1002. Tipo documento Cédula de Ciudadanía
1003. No. Identiflcación 52777118 1004. DV 4
1005. Cod. Representación Representante Legal Principal
1006. Organización GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS

997. Fecha formalización 2025-09-23 14:38:57

AUTORIZADO

DIAN

Autorización Numeración de Facturación

1876

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario 18764099035885

(415)7707212489984(8020) 001876409903588 5

5. Número de Identificación Tributaria - NIT	6. DV	7. Primer apellido	8. Segundo apellido	9. Primer nombre	10. Otros nombres
900872182	8				

11. Razón social

GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS

Rangos de numeración para autorizar, habilitar o inhabilitar

	29. Establecimiento	30. Modalidad	Cód.	31. Prefijo	32. Desde el número	33. Hasta el número	38. Vigencia	34. Tipo solicitud	Cód.
1	GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES RRHH CL 140 20 25 OF 101	FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA	4	FE	262	999	12	HABILITACIÓN	2
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									

AUTORIZADO

PAGO DE OBLIGACIONES LABORALES

Yo, María Karina Arenas Cubillos, identificada con cédula de ciudadanía número 52777118 de Bogotá, en calidad de representante legal de la empresa Gestionamos Consultores Empresariales S.A.S, cuyo Nit es 900872182-8, certifico que la empresa se encuentra al día en los pagos de salarios y honorarios de nuestro personal.

La presente se expide a los 19 días del mes de mayo de 2026.

Atentamente,



María Karina Arenas Cubillos
Representante legal
Gestionamos Consultores Empresariales SAS

Gestionamos
Consultores empresariales RRHH

CERTIFICADO DE PARTICIPACIÓN DE MUJERES

Yo, María Karina Arenas Cubillos, identificada con cédula de ciudadanía número 52777118 de Bogotá, en calidad de representante legal de la empresa GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES S.A.S, cuyo Nit es 900872182-8, certifico que la empresa a la fecha cuenta con 1 persona vinculada la cual es mujer, por tanto el porcentaje de población femenina corresponde al 100%.

La presente se expide a los 19 días del mes de mayo de 2026.

Atentamente,



María Karina Arenas Cubillos
Representante legal
Gestionamos Consultores Empresariales SAS

ACTA DE RECIBO A SATISFACCIÓN *FINAL*
Acta No. 2

CONTRATO No. 2025-2977 CELEBRADO ENTRE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD Y GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS

Objeto:	**CONTRATAR LOS SERVICIOS DE IDENTIFICACIÓN E INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD.**
Interventor:	**NA**
Contratista:	**GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS**
Supervisor(a) del Contrato:	**MARIA TERESA RODRIGUEZ LEAL**
Período del acta:	**07 de noviembre de 2025 a 16 de mayo de 2026**
Valor del contrato:	SETENTA Y TRES MILLONES CIEN MIL PESOS ($73.100.000) M/CTE.
Plazo del Contrato:	ONCE (11) MESES

En Bogotá D.C., a los dieciséis (16) días del mes de mayo del año dos mil veintiséis (2026), se reunieron, por parte del contratista **MARIA KARINA ARENAS CUBILLOS** identificada con Cedula de Ciudadanía No. 52.777.118, representante legal de **GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS** y en representación de la Secretaría Distrital de Movilidad el supervisor(a) del contrato **MARIA TERESA RODRIGUEZ LEAL** identificada con Cedula de Ciudadanía No. 52.068.359, para dejar constancia de los siguientes aspectos:

1. Actividades realizadas dentro del desarrollo del Contrato No. 2025-2977:

De conformidad con lo requerido por la Entidad y a través de la supervisión, en el periodo comprendido entre el *7 de noviembre de 2025 al 16 de mayo de 2026,* se desarrollaron las siguientes actividades, propias del contrato:

- Cumplir con el objeto del contrato y su alcance, atendiendo los requerimientos en desarrollo del mismo y dando cumplimiento a lo previsto en el Anexo 1- Ficha Técnica.
- Definición e implementación del Plan de trabajo para la intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial por dependencia (Grupal e individual), definiendo indicadores y de acuerdo con los lineamientos definidos por la entidad.
- Informe de la ejecución y resultados del plan de intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial, incluyendo resultados de las evaluaciones de conocimiento y/o encuestas de satisfacción y según los lineamientos entregados por la entidad.

- El contratista tiene la custodia de las historias clínicas y/o documentación derivada de la ejecución del contrato

2. Recibo a satisfacción

Se deja constancia que la supervisión ejerció el control técnico, administrativo, financiero y jurídico de la ejecución de las actividades propias del contrato, haciendo seguimiento y aprobando las actividades desarrolladas y que fueron recibidas, las cuales se ejecutaron dentro de los plazos contractuales y se hace recibo a satisfacción de la fase B del contrato desde el día 07 de noviembre de 2025 hasta el día 16 de mayo de 2026.

Se realiza el acta de **recibo a satisfacción final** del contrato *No.* 2025-2977 de acuerdo con lo previsto en el objeto del contrato: CONTRATAR LOS SERVICIOS DE IDENTIFICACIÓN E INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD.

3. Resumen Financiero de Contrato

Durante la ejecución del Contrato, se generarán dos (2) pago(s), de acuerdo con lo establecido en la forma de pago según la cláusula quinta de la Aceptación de la Oferta.

A continuación, se presenta el balance a la fecha del contrato:

No.	Descripción	Valor
1	Valor Inicial del Contrato	$73.100.000
2	Valor Total del Contrato	$73.100.000
3	Valor pagado (Pago 1)	$41.500.000
4	Valor pendiente por pagar al contratista (Pago 2)	$31.600.000
5	Saldo a favor de la entidad	$0

4. **Garantías**

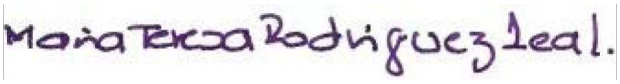
Qué de acuerdo con lo estipulado en la cláusula decima sexta: Garantías, el contratista presentó a la Entidad la póliza de la aseguradora SEGUROS DEL ESTADO S. A, número 65-46-101059246, Anexo 6. La cual contiene los amparos que se enuncian a continuación:

Amparos	Porcentaje	Valor	Vigencia	
			Inicio	Vencimiento
Cumplimiento	(20% sobre el valor del contrato)	$14.620.000	05/06/2025	16/05/2027
Calidad del Servicio Ofrecido	(20% sobre el valor del contrato)	$14.620.000	16/05/2026	16/05/2027

Amparos	Porcentaje	Valor	Vigencia	
			Inicio	Vencimiento
Pago de Salarios, Prestaciones Sociales legales e indemnizaciones laborales.	(10% sobre el valor del contrato)	$7.310.000	05/06/2025	16/05/2029

Se suscribe la presente acta por quienes en ella intervinieron y aceptaron sus términos a los dieciséis (16) días del mes de mayo de 2026.

POR LA SUPERVISIÓN,



MARIA TERESA RODRIGUEZ LEAL
C. C. No. 52.068.359
Supervisora Contrato 2025-2977

POR EL CONTRATISTA,



MARIA KARINA ARENAS CUBILLOS
C.C. No. 52.777.118
Representante Legal
Gestionamos Consultores Empresariales SAS
NIT: 900.872.182- 8

Revisó: Daniela Carolina Goyeneche Salgado / Contratista Dirección de Talento Humano
Proyectó: Lady Johanna Blanco Sacristán / Profesional Especializado Dirección de Talento Humano

SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD
CONTRATO 2025-2977

INFORME FINAL

ETAPA DE INTERVENCIÓN

Acompañamiento Psicosocial a Casos Críticos

Período: diciembre de 2025 – 10 de mayo de 2026

Elaborado por:
GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS
NIT. 900.872.182-8
Bogotá D.C., mayo de 2026

1. INTRODUCCIÓN

En el marco del Contrato 2025-2977 suscrito entre la Secretaría Distrital de Movilidad (SDM) y Gestionamos Consultores Empresariales SAS, cuyo objeto es la identificación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, el presente documento constituye el Informe Final de la Etapa de Intervención, correspondiente al período comprendido entre diciembre de 2025 y el 10 de mayo de 2026.

Esta etapa se desarrolló como respuesta a los resultados de la medición del riesgo psicosocial aplicada a los colaboradores de la SDM, en la cual se identificaron trabajadores con puntuaciones en niveles Alto y Muy Alto en los tres cuestionarios evaluados, configurando los denominados casos críticos o blanco que requerían atención prioritaria.

La etapa de intervención comprendió dos líneas de acción complementarias. La primera consistió en el acompañamiento psicosocial individual a los casos críticos identificados, con el propósito de identificar factores protectores y de riesgo en las dimensiones laboral, extralaboral, de salud mental y autocuidado, y orientar acciones de apoyo acordes con las necesidades de cada funcionario o contratista. La segunda línea correspondió al diseño e implementación de talleres virtuales de fortalecimiento de competencias, dirigidos tanto a la población general de colaboradores como a líderes y jefes con personal a cargo, abordando temáticas de gestión del estrés, retroalimentación efectiva del desempeño, liderazgo consciente, gestión de equipos saludables, comunicación empática y manejo del conflicto.

Ambas líneas de acción responden al marco normativo vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, en particular a lo establecido en la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo, que adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y define la obligatoriedad de implementar medidas de intervención sobre los riesgos identificados.

2. METODOLOGÍA DE LA INTERVENCIÓN

La etapa de intervención se estructuró en dos procesos diferenciados pero complementarios, cada uno con su propia metodología y población objetivo.

2.1. Proceso 1 — Acompañamiento Psicosocial Individual a Casos Críticos

Este proceso estuvo dirigido exclusivamente a los colaboradores identificados con puntuaciones en niveles Alto y Muy Alto en los tres cuestionarios de la medición de riesgo psicosocial. Se desarrolló mediante sesiones de atención directa e individualizada, siguiendo las siguientes fases:

- **Identificación de casos:** a partir de los resultados de la medición, se conformó el listado de colaboradores con niveles críticos en las condiciones intralaborales, extralaborales y la sintomatología asociada al estrés.
- **Convocatoria:** Gestionamos Consultores Empresariales SAS realizó contacto individual a cada colaborador a través de correo electrónico, enviando la invitación para participar en el proceso de acompañamiento. En los casos en que no hubo respuesta al primer envío, se realizó un segundo intento de contacto.
- **Agendamiento y atención:** los colaboradores que respondieron positivamente fueron agendados en sesiones individuales de acompañamiento. De acuerdo con la valoración inicial, algunos casos ameritaron una segunda sesión de seguimiento.
- **Valoración y cierre:** al finalizar el proceso con cada funcionario o contratista, se identificaron los hallazgos en las dimensiones de situación laboral, extralaboral, salud mental en general y hábitos de autocuidado. Se determinó si el caso requería remisión a la EPS a la que se encuentran afiliados, cuando correspondía.

2.2. Proceso 2 — Talleres Virtuales de Fortalecimiento de Competencias

Este proceso consistió en el diseño e implementación de talleres virtuales dirigidos a dos poblaciones diferenciadas: la totalidad de colaboradores de la SDM y los líderes o jefes con personal a cargo. Los talleres se desarrollaron en modalidad sincrónica virtual, con metodologías participativas que incluyeron actividades prácticas, análisis de casos y construcción colectiva de estrategias. El detalle de cada taller se presenta en la sección 5 del presente informe.

3. RESULTADOS CUANTITATIVOS

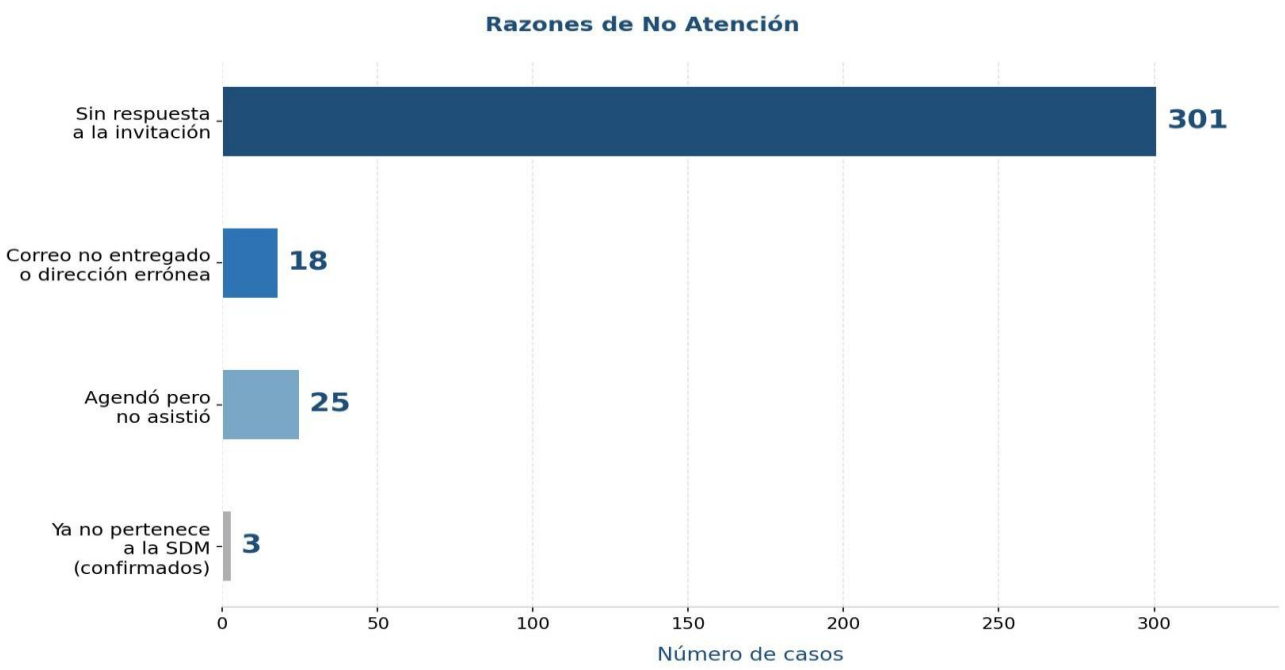
3.1. Consolidado General de Casos



La siguiente tabla presenta el resumen global de los casos críticos identificados y el resultado del proceso de convocatoria y atención, desagregado por tipo de vinculación (personal de planta y contratistas):

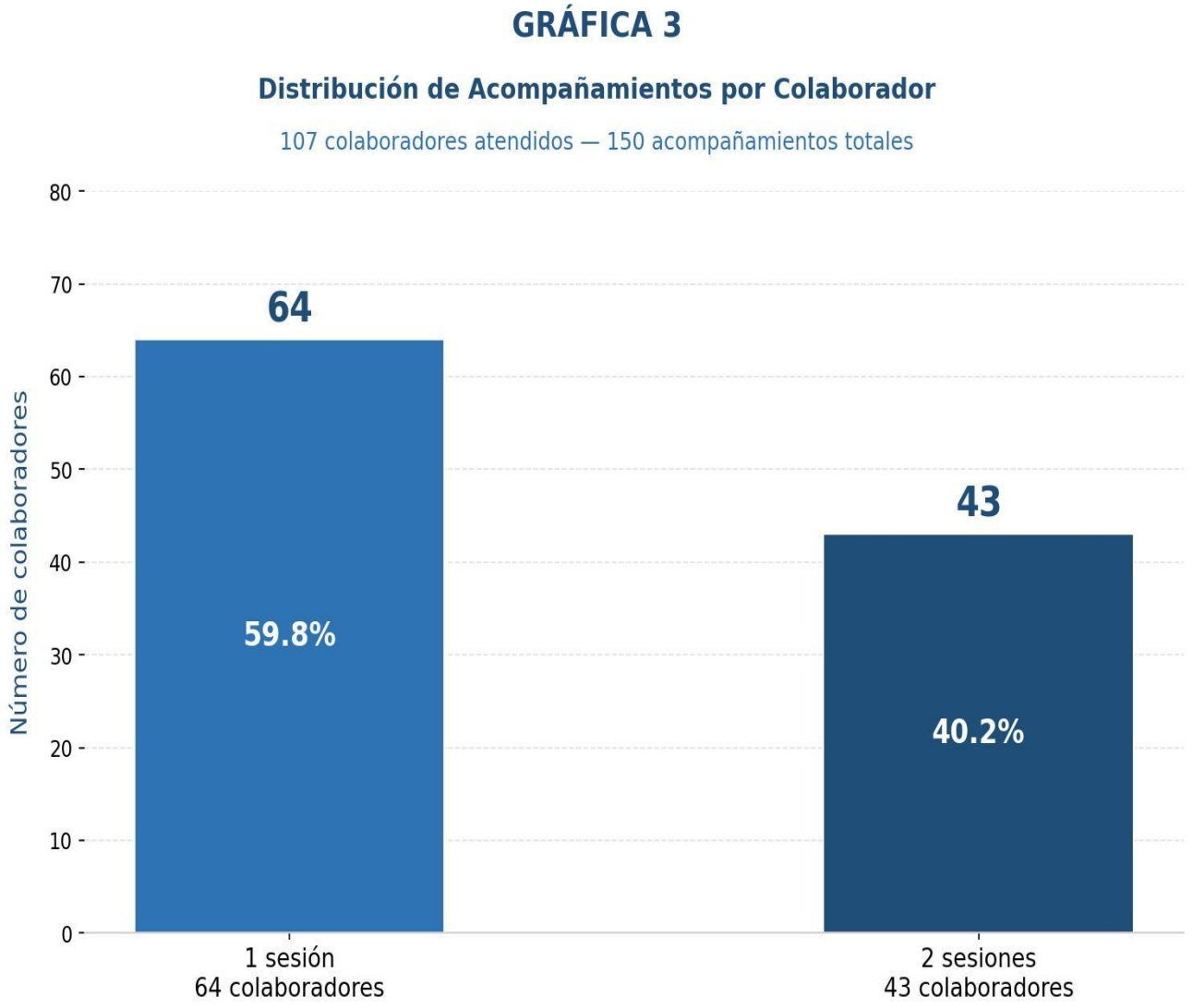
CATEGORÍA	TOTAL	PLANTA	CONTRATISTAS
Colaboradores atendidos (personas)	107	47	59
Colaboradores con 1 sesión de acompañamiento	64	—	—
Colaboradores con 2 sesiones de acompañamiento	43	—	—
Total sesiones de acompañamiento realizadas	150	59	74
Casos remitidos a EPS	11	6	5

GRÁFICA 2



En el plan de intervención producto de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, se definió como meta para intervención 200 atenciones. Durante la etapa de intervención se ejecutaron 150 acompañamientos, lo que representa un cumplimiento del 75% de la meta programada. Del total de 107 colaboradores atendidos, 64 participaron en una sesión de acompañamiento y 43 requirieron una segunda sesión de seguimiento, evidenciando que casi la mitad de las personas atendidas presentó una necesidad de profundización que justificó el seguimiento. En cuanto a la distribución por tipo de vinculación, el personal de planta concentró 59 sesiones y los contratistas 74. Adicionalmente, 11 colaboradores fueron remitidos a la EPS.

Meta contractual: **200 acompañamientos** | Ejecutados: **150** | Cumplimiento: **75%** | Colaboradores atendidos: **107**



3.2. Distribución por Dependencia

La siguiente tabla presenta, por dependencia, el número de acompañamientos efectivos realizados durante la etapa de intervención. Se incluye como referencia el universo de casos críticos identificados en la medición de riesgo psicosocial, si bien el indicador central de gestión es la columna de acompañamientos ejecutados:

DEPENDENCIA	ATENDIDOS
Subdirección de Gestión en Vía	32
Subdirección de Control de Tránsito y Transporte	15
Subdirección de Contravenciones	7

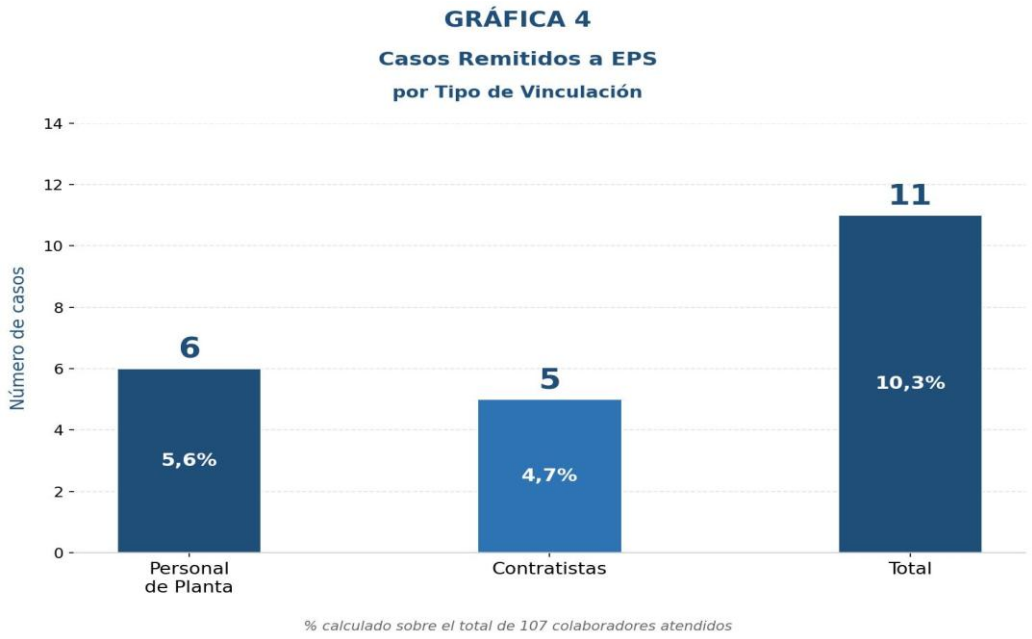
Dirección de Atención al Ciudadano	3
Dirección de Gestión de Cobro	8
Oficina Asesora de Comunicaciones y Cultura para la Movilidad	6
Subdirección de Señalización	4
Subdirección de Planes de Manejo de Tránsito	3
Dirección de Representación Judicial	0
Dirección de Investigaciones Administrativas al Tránsito y Transporte	2
Subdirección de Semaforización	3
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	6
Subdirección Administrativa	2
Oficina de Gestión Social	2
Dirección de Gestión de Tránsito y Control	0
Dirección de Inteligencia para la Movilidad	2
Subdirección Financiera	3
Oficina de Seguridad Vial	1
Oficina Asesora de Planeación Institucional	1
Dirección de Contratación	1
Subsecretaría de Servicios a la Ciudadanía	1
Subdirección de Bicicleta y Peatón	2
Subsecretaría de Gestión de la Movilidad	1
Oficina de Control Interno	0
Dirección de Ingeniería de Tránsito	0
Dirección de Talento Humano	1
Subdirección de Control e Investigaciones al Transporte Público	0
Dirección de Normatividad y Conceptos	0
Oficina de Control Disciplinario Interno	0
Subdirección de Infraestructura	0

En cuanto a los acompañamientos ejecutados, la Subdirección de Gestión en Vía concentró el mayor número (32), seguida por la Subdirección de Control de Tránsito y Transporte (15) y la Dirección de Gestión de Cobro (8). Se destaca que la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones logró un acompañamiento del 100% de sus casos identificados (6 de 6).

3.4 Casos remitidos a la EPS

Durante el proceso de acompañamiento, se identificaron 11 colaboradores cuya situación de salud mental requería atención especializada por parte de profesionales en psicología clínica o psiquiatría, o derivación a su EPS para valoración. De estos, 6 pertenecen a personal de planta y 5 son contratistas.

Los criterios que motivaron la remisión incluyeron: Diagnósticos emitidos por el área de salud mental, diagnósticos en proceso de investigación en sus respectivas EPS o atenciones particulares, presencia de sintomatología o situaciones de crisis que requieren de atención especializada. En todos los casos se suministró al contratista o servidor la remisión escrita para ser presentada ante su EPS.



4. HALLAZGOS CUALITATIVOS

El análisis cualitativo de las sesiones de acompañamiento se presenta en tres dimensiones: situación laboral, situación personal y salud mental/autocuidado. Los hallazgos se expresan de forma agregada, sin identificación individual, y reflejan patrones comunes observados en la población atendida.

4.1. Dimensión Laboral

4.1.1. Hallazgos generales

El factor más frecuentemente reportado en la dimensión laboral fue el alto volumen de trabajo, presente en una proporción significativa de los casos atendidos. Múltiples colaboradores refirieron asumir tareas adicionales derivadas de vacantes no cubiertas de falta de personal, pensiones de compañeros o cambios de rol sin el correspondiente ajuste en la carga asignada. También se identificaron casos en los que debían realizar tareas simultáneas que implican un nivel elevado de responsabilidad, como la asistencia a varias audiencias virtuales al mismo tiempo. Esta percepción fue especialmente notoria en el personal administrativo.

La exposición a interacciones tensas con la ciudadanía fue otro hallazgo recurrente, particularmente en personal operativo como agentes de tránsito y guías escolares, quienes manifestaron situaciones de agresión verbal o física por parte de usuarios, así como presión derivada de procesos disciplinarios o impugnaciones de comparendos.

En contraste, un grupo relevante de colaboradores reportó ambientes laborales armoniosos y buenas relaciones con sus equipos de trabajo y jefaturas. En varios casos, los colaboradores indicaron mejoras en su situación laboral respecto al momento en que diligenciaron la batería de riesgo psicosocial, asociadas a cambios de área, reducción de carga, decisiones administrativas o adopción de modalidad de teletrabajo.

Se identificaron casos puntuales de conflictos con jefes directos, directrices contradictorias, falta de reconocimiento a funciones de liderazgo asumidas informalmente y tensión generada por procesos disciplinarios vigentes.

4.1.2. Hallazgos por tipo de vinculación

Personal de planta: se observó con mayor frecuencia el alto volumen de trabajo asociado a la no cobertura de vacantes o falta de personal. También se presentaron casos de desmotivación por monotonía en funciones de larga data y tensiones derivadas del ingreso por concurso de méritos en un ambiente previo de planta externa.

Contratistas: se identificó como factor diferencial la presión derivada de la naturaleza temporal de la vinculación y, en algunos casos, la simultaneidad de contratos con diferentes entidades. La ausencia de estabilidad laboral constituye un factor de riesgo subyacente que potencia el impacto de otras cargas laborales.

4.2. Dimensión Personal

4.2.1. Hallazgos generales

En la dimensión personal, la mayoría de los colaboradores atendidos reportó ambientes familiares armoniosos, con redes de apoyo presentes. Sin embargo, se identificaron patrones de afectación en la dinámica familiar derivados directamente de la carga laboral: varios colaboradores describieron cómo la sobrecarga de trabajo reducía el tiempo disponible para la familia, generaba irritabilidad en el hogar o impactaba negativamente la relación de pareja.

Se presentaron casos con situaciones familiares de mayor complejidad, incluyendo: cuidado de padres adultos mayores con enfermedades crónicas, hijos con necesidades de apoyo especial, duelos recientes no elaborados (pérdida de cónyuge, hermano, abuela), separaciones conyugales recientes o crisis económicas. Estas situaciones, combinadas con la presión laboral, configuraron cuadros de mayor vulnerabilidad psicosocial.

Un porcentaje de los colaboradores reportó redes de apoyo social débiles o vivir solos sin vínculos familiares cercanos en la ciudad, lo cual representa un factor de riesgo que puede conducir a una relevancia clínica.

4.2.2. Hallazgos por tipo de vinculación

No se identificaron diferencias sustanciales en la dimensión familiar entre personal de planta y contratistas. Sin embargo, en el caso de los contratistas, la incertidumbre de la renovación contractual fue referida en algunos casos como fuente de tensión que se traslada al ámbito familiar, especialmente en quienes son sostén económico principal del hogar.

4.3. Dimensión de Salud Mental y Autocuidado

4.3.1. Hallazgos generales

En la dimensión de salud mental, el hallazgo más frecuente fue la sintomatología asociada al estrés, incluyendo: dificultades en el patrón de sueño (insomnio, alteraciones por rotación de turnos), labilidad emocional, cefaleas, fatiga muscular y episodios de ansiedad. En la mayoría de los casos, estos síntomas eran percibidos por los colaboradores como respuesta directa a la carga y dinámica laboral.

Se identificaron casos con afectaciones de mayor severidad, incluyendo: diagnósticos previos de depresión, crisis depresivas o ansiosas episódicas, procesos diagnósticos de salud mental en curso, casos con enfermedades crónicas o perfil neurodivergente y casos con antecedentes de consumo de sustancias psicoactivas en proceso de rehabilitación.

En cuanto al autocuidado, se observó una polarización marcada: un grupo de colaboradores reportó prácticas activas y consistentes de autocuidado físico (ejercicio regular, alimentación saludable, actividades recreativas), mientras que otro grupo refirió ausencia casi total de hábitos de autocuidado, frecuentemente justificada por falta de tiempo derivada del volumen de trabajo.

El sedentarismo asociado a funciones administrativas de larga jornada fue identificado como un factor de riesgo secundario presente en varios casos, con manifestaciones como aumento de peso, dolores musculares y fatiga.

4.3.2. Hallazgos por tipo de vinculación

Personal de planta: se observó mayor presencia de enfermedades crónicas y condiciones de salud de base (hipertensión, hipotiroidismo, discopatías, lupus, entre otras), lo que puede estar asociado a la mayor antigüedad en la entidad y a la exposición acumulada a factores de riesgo. En varios casos, estas condiciones eran preexistentes pero su sintomatología se puede acrecentar por la exposición a riesgos psicosociales intralaborales.

Contratistas: se identificó con mayor frecuencia la ausencia de hábitos de autocuidado estructurados y menor asistencia a servicios de salud mental especializados.

5. TALLERES VIRTUALES DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

En el marco de la etapa de intervención, Gestionamos Consultores Empresariales SAS diseñó e implementó talleres virtuales dirigidos a los colaboradores de la Secretaría Distrital de Movilidad, con el propósito de fortalecer las competencias individuales y colectivas para la gestión del bienestar y el liderazgo efectivo. A continuación, se describen los cuatro talleres realizados.

5.1. Taller 1 — Gestiono Mi Estrés y Fortalezco Mi Bienestar

Población objetivo

Dirigido a todos los colaboradores de la SDM (personal de planta y contratistas).

Objetivo

Brindar herramientas conceptuales y prácticas para identificar, comprender y gestionar el estrés en el entorno laboral y personal, promoviendo hábitos de autocuidado que fortalezcan el bienestar integral.

Contenidos desarrollados

- Definición de estrés desde la perspectiva de la OMS y la OIT: el estrés como respuesta física y emocional ante el desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos disponibles para afrontarlas.
- Efectos del estrés en la dimensión psicológica: impactos emocionales (irritabilidad, miedos, explosiones emocionales), cognitivos (dificultades de concentración y memoria, pensamientos catastróficos) y comportamentales (conductas compulsivas de control).
- Estrategias de gestión del estrés en cuatro ejes: cuidados fisiológicos (actividad física, alimentación saludable, patrón de sueño adecuado), cuidados emocionales (gestión emocional, respiración consciente, comunicación asertiva), organización del tiempo (priorización de actividades, pausas activas, tiempo personal y familiar) y hábitos saludables (reducción de exposición a contenidos negativos y evitación del consumo excesivo de alcohol o sustancias).
- Señales de alerta para búsqueda de ayuda profesional: síntomas físicos persistentes, agotamiento, cambios bruscos en el estado de ánimo, adquisición de hábitos inadecuados y preocupación expresada por personas cercanas.

Metodología

El taller tuvo un enfoque participativo, incluyendo acuerdos de convivencia, actividad rompehielo y una dinámica grupal basada en el análisis del caso práctico de una trabajadora que enfrenta simultáneamente alta carga laboral y responsabilidades de cuidado. A partir del caso, los participantes construyeron colectivamente estrategias de gestión del estrés adaptadas a sus contextos.

5.2. Taller 2 — Manejo de la Retroalimentación del Desempeño

Población objetivo

Dirigido a líderes, jefes y coordinadores de la SDM con personal a cargo.

Objetivo

Fortalecer las competencias de los líderes para dar retroalimentación efectiva que genere cambio real en el desempeño de sus equipos, a partir de un modelo estructurado y adaptado a los diferentes contextos operativos de la entidad.

Contenidos desarrollados

- Contexto del liderazgo en la SDM: reconocimiento de los tres entornos en que se ejerce el liderazgo (equipos en vía pública, equipos administrativos y equipos en entorno escolar), cada uno con exigencias particulares frente a la retroalimentación.
- Errores frecuentes al dar retroalimentación: feedback tardío, retroalimentar en momentos de alta emoción, intervenir únicamente ante problemas, ser ambiguo en el mensaje, corregir en público y ausencia de privacidad en las conversaciones de mejora.
- Modelo SCIA (Situación - Comportamiento - Impacto - Acuerdo): herramienta práctica y estructurada para dar retroalimentación efectiva, aplicada mediante ejemplos para agentes de tránsito, guías escolares y funcionarios administrativos.
- Estrategias complementarias: no retroalimentar en caliente, distinción entre autoridad y agresividad, separación entre corrección inmediata y retroalimentación formativa, conexión del comportamiento con el impacto en el ciudadano y no negociación de estándares de calidad y seguridad.
- Manejo de respuestas difíciles: abordaje de situaciones en que el colaborador se justifica, minimiza el error o reacciona con mala actitud. Uso de preguntas generadoras de reflexión y mantenimiento de firmeza sin escalar el conflicto.
- Gestión emocional del líder: identificación de las emociones que dificultan dar retroalimentación (miedo, evitación, reacción impulsiva) y estrategias para gestionarlas.
- Adaptación del estilo de retroalimentación según el perfil del colaborador: necesidad de contexto, de acompañamiento, de comunicación directa o de autonomía.

Metodología

El taller incluyó una actividad reflexiva inicial, presentación del modelo SCIA con ejemplos contextualizados a la SDM, análisis de tres casos prácticos (agente que desafía la autoridad, guía que normaliza el riesgo y funcionario que justifica baja calidad de entregables) y estrategias para el manejo de conversaciones difíciles.

5.3. Taller 3 — Liderazgo Consciente, Gestión de Equipos Saludables, Comunicación Empática y Manejo del Conflicto

Población objetivo

Dirigido a líderes, jefes y coordinadores de la SDM con personal a cargo.

Objetivo

Fortalecer las competencias de liderazgo y la comunicación efectiva entre jefes y equipos, prevenir conflictos y fortalecer la comunicación asertiva como herramienta de gestión de equipos saludables.

Contenidos desarrollados

- Liderazgo consciente: reconocimiento del impacto que tiene el estilo de liderazgo en el bienestar del equipo y en la cultura organizacional. Diferenciación entre un liderazgo reactivo y uno consciente, orientado al desarrollo de las personas.
- Gestión de equipos saludables: condiciones organizacionales y relacionales que favorecen el bienestar colectivo, la motivación y el desempeño. Identificación de señales de alerta que pueden indicar deterioro del clima psicosocial del equipo.
- Comunicación empática: principios y técnicas para comunicarse desde la escucha activa, el reconocimiento emocional y la validación de la experiencia del otro, sin perder la claridad en el mensaje.
- Manejo del conflicto: tipos de conflicto en entornos laborales, factores que los generan y estrategias de abordaje basadas en la comunicación asertiva, la regulación emocional y la búsqueda de acuerdos.
- Comunicación asertiva aplicada al liderazgo: uso de mensajes en primera persona, establecimiento de límites con respeto y claridad, y construcción de conversaciones que fortalezcan la confianza en el equipo.

Metodología

El taller se desarrolló bajo un enfoque reflexivo y participativo, combinando actividades de autodiagnóstico del estilo de liderazgo, análisis de casos y construcción colectiva de estrategias aplicables al contexto específico de la SDM.

5.4. Taller 4 — Balance Vida Laboral y Personal

Población objetivo

Dirigido a todos los colaboradores de la SDM (personal de planta y contratistas).

Objetivo

Brindar a los colaboradores herramientas de autodiagnóstico y estrategias prácticas para identificar el estado actual de equilibrio entre su vida laboral y personal, promover hábitos de autocuidado físico y mental, y generar compromisos concretos de mejora orientados al bienestar integral.

Contenidos desarrollados

- Diagnóstico del balance actual mediante la Rueda de la Vida: herramienta de autodiagnóstico que permite a cada colaborador identificar el nivel de satisfacción percibido en las distintas dimensiones de su vida (trabajo, familia, salud, relaciones sociales, desarrollo personal, ocio, entre otras), visualizar deñséquilibrios existentes y priorizar las áreas que requieren atención.
- Reflexión sobre el sentido del equilibrio: análisis de preguntas orientadoras orientadas a que cada participante identifique sus proyectos prioritarios, lo que considera esencial en su vida y el porcentaje de su día que transcurre en “piloto automático”, como punto de partida para construir compromisos de cambio conscientes.
- Estrategias para generar balance en la vida cotidiana: aplicación de la política de desconexión laboral, organización realista de proyectos personales evitando la procrastinación, técnicas de gestión y priorización del tiempo, definición de límites y corresponsabilización de tareas en el hogar, identificación de actividades que no contribuyen al logro de objetivos personales, reconocimiento del descanso y el autocuidado como necesidades legítimas, y realización de pausas durante la jornada laboral.

- Autocuidado físico — Cuidados fisiológicos: práctica regular de actividad física, mantenimiento de un patrón de sueño adecuado, alimentación saludable, respiración consciente como recurso de regulación y evitación de excesos que afecten el bienestar físico.
- Autocuidado mental — Cuidados de salud mental: inclusión de actividades de esparcimiento en la rutina, fortalecimiento del vínculo familiar, expresión saludable de emociones, organización del tiempo libre, evitación del exceso de redes sociales y contenidos de alta carga negativa, avance en proyectos personales evitando el aplazamiento indefinido, y búsqueda de apoyo profesional cuando sea necesario.

Metodología

El taller se desarrolló con una metodología participativa y reflexiva, iniciando con la definición de acuerdos de convivencia y una actividad rompehielo orientada a generar un espacio de confianza. A continuación, los participantes diligenciaron individualmente la Rueda de la Vida, identificando sus áreas con menor nivel de satisfacción y estableciendo compromisos personales de mejora con estrategias concretas. Posteriormente, la sesión incluyó una fase de reflexión colectiva sobre preguntas generadoras relacionadas con el sentido del equilibrio y el porcentaje de la jornada vivida de manera consciente. El cierre se orientó a la construcción grupal de estrategias aplicables al contexto de los colaboradores de la SDM, abordando tanto el autocuidado físico como el mental, con énfasis en su integración práctica en la rutina laboral y personal.

6. CONCLUSIONES

- Gestionamos Consultores Empresariales SAS ejecutó 150 acompañamientos psicosociales sobre una meta programada de 200, alcanzando un cumplimiento del 75%. Se atendió a 107 colaboradores: 64 con una sesión y 43 con dos sesiones de seguimiento, lo que evidencia que el 40,2% de las personas atendidas requirió profundización en su proceso. La principal barrera para ampliar la cobertura fue la ausencia de respuesta a la convocatoria.

- Las dependencias con mayor concentración de riesgo son aquellas de naturaleza operativa y de atención ciudadana: Subdirección de Gestión en Vía, Subdirección de Control de Tránsito y Transporte y Subdirección de Contravenciones, que en conjunto agrupan el 63,6% de los casos críticos.

- Los hallazgos cualitativos evidencian que el alto volumen de trabajo, la exposición a interacciones conflictivas con la ciudadanía y las dificultades en el patrón de sueño constituyen los factores de riesgo psicosocial de mayor prevalencia en la población atendida.

- Se identificó un patrón positivo en un subgrupo de colaboradores que reportó mejoras en su situación laboral respecto al momento de la medición, asociadas a cambios organizacionales como rotación de área, adopción de teletrabajo o cambio de jefatura, lo que indica que las condiciones del entorno tienen un peso determinante en el bienestar psicosocial.

- Se remitieron 11 casos a EPS (10,3% de los colaboradores atendidos), 6 de personal de planta y 5 contratistas, lo que evidencia la necesidad de articulación continua entre los procesos de acompañamiento psicosocial organizacional y la oferta de atención clínica del sistema de seguridad social.

- Para futuras etapas de intervención, se recomienda revisar las estrategias de convocatoria y sensibilización, incorporando mecanismos de contacto alternativos y mayor articulación con las jefaturas y la Dirección de Talento Humano, con el fin de ampliar la cobertura de acompañamiento y acercarse a la totalidad de la meta contractual.

7. RECOMENDACIONES

7.1. Frente a la Falta de Personal

La falta de personal fue el factor de riesgo más prevalente en la dimensión laboral: vacantes no cubiertas, pensiones de compañeros y cambios de rol sin el correspondiente ajuste en la carga asignada generaron una sobrecarga sostenida, especialmente en el personal administrativo. Se recomienda:

- **Priorizar la cobertura de vacantes críticas** en las dependencias con mayor concentración de casos (Subdirección de Gestión en Vía, Subdirección de Control de Tránsito y Transporte y Subdirección de Contravenciones), evitando la redistribución indefinida de funciones sobre el personal activo.
- **Revisar y actualizar los perfiles de cargo** cuando se presenten cambios de rol, garantizando que la carga asignada guarde proporción con la capacidad real del funcionario o contratista.

7.2. Frente a la Exposición al Riesgo en Personal Operativo

Los agentes de tránsito y guías escolares reportaron situaciones recurrentes de agresión verbal o física por parte de usuarios, así como presión derivada de procesos disciplinarios e impugnaciones de comparendos. Se recomienda:

- **Diseñar protocolos institucionales de atención al incidente crítico** que permitan al personal operativo reportar y procesar situaciones de agresión o amenaza, con canales de apoyo psicológico inmediato.
- **Reforzar la capacitación en manejo de situaciones de conflicto con la ciudadanía** y en regulación emocional en contextos de alta exposición, incluyendo a guías escolares y agentes como población prioritaria.
- **Revisar los mecanismos de acompañamiento jurídico y psicosocial** para los funcionarios y contratistas vinculados a procesos disciplinarios activos, dado el impacto que estos generan en el bienestar psicosocial.

7.3. Frente a la Salud Mental y el Autocuidado

La sintomatología asociada al estrés fue el hallazgo más frecuente en la dimensión de salud mental: dificultades en el patrón de sueño, labilidad emocional, cefaleas y episodios de ansiedad. Un grupo significativo reportó ausencia casi total de hábitos de autocuidado, justificada por la carga laboral. Se recomienda:

- **Implementar un programa continuo de promoción del autocuidado** con periodicidad trimestral, diferenciado por población (personal operativo vs. administrativo) y articulado con las ARL y EPS.
- **Generar espacios de desconexión laboral efectiva** aplicando la política de desconexión digital y promoviendo el respeto de los horarios de trabajo, especialmente para el personal con funciones de alta demanda cognitiva.
- **Fortalecer la detección temprana de casos con mayor severidad** mediante la capacitación a líderes en señales de alerta de deterioro psicosocial en sus equipos, facilitando la remisión oportuna a la EPS o a servicios especializados.

7.4. Frente a los Contratistas

Los contratistas presentaron como factor diferencial la presión derivada de la inestabilidad contractual, la simultaneidad de contratos con diferentes entidades y una menor asistencia a servicios de salud mental especializados. Se recomienda:

- **Incluir explícitamente a los contratistas** en los programas de bienestar y promoción de la salud mental de la SDM, garantizando igualdad de acceso a los recursos de apoyo psicosocial independientemente del tipo de vinculación.
- **Informar oportunamente sobre los tiempos y condiciones de renovación contractual,** en la medida de lo posible, para reducir la incertidumbre que impacta el bienestar y el desempeño.
- **Orientar a los contratistas sobre los servicios de salud mental disponibles en sus EPS** y los mecanismos de acceso, dado que este grupo reportó menor utilización de dichos servicios.

7.5. Frente a la Convocatoria y Cobertura del Acompañamiento

La principal barrera para alcanzar la meta de 200 acompañamientos fue la ausencia de respuesta a la invitación (301 casos). El 75% de cumplimiento refleja un desafío estructural de convocatoria que debe abordarse para futuras etapas. Se recomienda:

- **Articular la convocatoria con los jefes y coordinadores de cada dependencia,** quienes pueden reforzar el mensaje y promover la participación desde el liderazgo, especialmente en las áreas con mayor concentración de casos críticos.
- **Diseñar una estrategia de sensibilización institucional** previa al inicio del proceso de acompañamiento, que reduzca la desconfianza y aumente la disposición a participar, con el respaldo explícito de la Dirección de Talento Humano.
- **Revisar y actualizar las bases de datos de correos electrónicos** antes de iniciar el proceso.

7.6. Frente al Liderazgo y la Cultura Organizacional

Los hallazgos cualitativos evidenciaron que los cambios en el entorno laboral (rotación de área, adopción de teletrabajo, cambio de jefatura) tuvieron un impacto positivo y mensurable en el bienestar de los colaboradores, confirmando el papel determinante del liderazgo y la cultura organizacional. Se recomienda:

- **Sostener y ampliar las iniciativas de gestión de liderazgo** iniciadas en los talleres, garantizando continuidad en el desarrollo de competencias de retroalimentación, comunicación empática y manejo del conflicto en los líderes con personal a cargo.
- **Mantener la modalidad de teletrabajo o trabajo híbrido** como palanca de bienestar en áreas administrativas con alta carga laboral, dado que varios funcionarios reportaron mejoras significativas en su bienestar tras su adopción.
- **Fortalecer el reconocimiento formal de funciones de liderazgo informal,** evitando que colaboradores asuman responsabilidades de coordinación sin el correspondiente reconocimiento o ajuste en su carga y condiciones.