Alcaldía de PEREIRA

Secretaría de Planeación
Sistema de Gerencia del Plan de Desarollo
Seguimiento a planes de acción
Cuarto trimestre 2025

Secretaría:	**Secretaría de Gestión Administrativa**		
Componente:	2. Pereira segura, innovadora, competitiva e inteligente		
Programa:	Programa No 28 Institucionalidad para la planeación y gestión pública eficiente		
Código Plan de Acción:	62 28 2024660010010		
Presupuesto:	$ 461.850.000	**Ejecución presupuestal:**	$ 0
Nombre de Proyecto:	REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL DE LA ALCALDÍA DE PEREIRA		
Eficiencia:	0,00 %	**Eficacia:**	0,00 %

Actividad 1

Realizar 1 Diagnóstico institucional respecto al cumplimiento del objeto, funciones, procesos, productos, servicios de las diferentes dependencias que conforman la actual estructura orgánica de la Alcaldía de Pereira.

Planeado	Logro	Eficacia	Presupuesto	Ejecutado	Eficiencia
0,80	0,00	0,00%	$ 300.850.000	$ 0	0,00%

El proceso no se adelantará durante la presente vigencia

Actividad 2

Elaborar 1 documento con la propuesta del rediseño institucional de la Alcaldía de Pereira teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico institucional

Planeado	Logro	Eficacia	Presupuesto	Ejecutado	Eficiencia
1,00	0,00	0,00%	$ 161.000.000	$ 0	0,00%

El proceso no se adelantará durante la presente vigencia

Secretaría:	**Secretaría de Gestión Administrativa**		
Componente:	2. Pereira segura, innovadora, competitiva e inteligente		
Programa:	Programa No 28 Institucionalidad para la planeación y gestión pública eficiente		
Código Plan de Acción:	62 28 2024660010009		
Presupuesto:	$ 5.025.150.000	**Ejecución presupuestal:**	$ 4.835.664.335
Nombre de Proyecto:	FORTALECIMIENTO DE LOS PROGRAMAS INSTITUCIONALES TRANSVERSALES A LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PEREIRA		
Eficiencia:	96,23 %	**Eficacia:**	100,00 %

Actividad 1

Obligaciones pensionales financiadas al 40% con recursos del Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales (FONPET)

Alcaldía de PEREIRA

Secretaría de Planeación
Sistema de Gerencia del Plan de Desarollo
Seguimiento a planes de acción
Cuarto trimestre 2025

Planeado	Logro	Eficacia	Presupuesto	Ejecutado	Eficiencia
1,00	1,00	100,00%	$ 698.400.000	$ 696.699.005	99,76%

Durante la vigencia 2025, la Oficina de Pensiones, adscrita a la Secretaría de Gestión Administrativa, alcanzó resultados significativos en el cumplimiento de las obligaciones pensionales del Municipio de Pereira. Estos logros se reflejan tanto en la garantía de los derechos pensionales de los empleados retirados como en la optimización y ahorro de recursos públicos mediante el uso eficiente de los recursos del Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales ? FONPET.

Uno de los principales avances fue la financiación y el pago de bonos pensionales, combinando recursos propios del municipio y recursos provenientes del FONPET. En total, se reconocieron bonos pensionales por un valor de $7.748.375.000, de los cuales $3.269.383.000 fueron pagados con recursos propios y $4.718.992.000 con recursos del FONPET. Esta gestión permitió que aproximadamente el 60 % del valor total de las obligaciones pensionales fuera financiado con recursos del FONPET, generando un ahorro significativo para el municipio.

De manera complementaria, se garantizó el reconocimiento y pago oportuno de las obligaciones pensionales durante el año 2025, asegurando la protección económica y el amparo de la vejez de los empleados retirados. Asimismo, se efectuó el pago de cuotas partes pensionales a diferentes entidades públicas por un valor de $3.245.602.028, cumpliendo con los compromisos interinstitucionales establecidos.

Otro logro relevante fue la actualización de los salarios del grupo actuarial de empleados activos, con fecha de corte a diciembre de 2024. Este proceso, fundamental para la correcta asignación de recursos por parte del FONPET, fue remitido al Ministerio de Hacienda para su revisión y aprobación, fortaleciendo la confiabilidad de la información financiera y actuarial del municipio.

Durante la vigencia también se dio cumplimiento a los requisitos habilitantes exigidos por el FONPET, permitiendo que el Municipio de Pereira continúe accediendo a recursos para el pago de obligaciones pensionales. Entre estos requisitos se destacan la certificación de venta de activos, la certificación de estar al día en el pago de la seguridad social de los empleados y el reporte oportuno de información en la plataforma PASIVOCOL.

En el segundo trimestre del año, el Fondo Territorial de Pensiones dio inicio a la segunda etapa del proceso de corrección de inconsistencias y depuración de información en la plataforma PASIVOCOL, lo cual contribuye a mejorar la calidad y confiabilidad de

Actividad 2

Digitalizar en un 15% el archivo histórico del municipio de pereira

Planeado	Logro	Eficacia	Presupuesto	Ejecutado	Eficiencia
0,15	0,15	100,00%	$ 357.985.000	$ 346.555.608	96,81%

Durante la vigencia 2025, el Municipio de Pereira avanzó de manera significativa en el cumplimiento de la meta de digitalizar el 25 % de su archivo histórico, fortaleciendo la gestión documental, la preservación de la memoria institucional y el acceso seguro a la información pública.

En el primer trimestre del año se desarrollaron las fichas de alistamiento para la digitalización de actos administrativos correspondientes a las vigencias 2019 y 2006, lo que permitió preparar técnica y archivísticamente los documentos para su correcta digitalización. Como resultado de este proceso, se digitalizaron 973 actos administrativos, de los cuales 796 corresponden a la vigencia 2019 (equivalentes a 1.079

folios) y 177 a la vigencia 2006 (equivalentes a 180 folios), para un total de 1.259 folios digitalizados.
De manera complementaria, se elaboró el documento anexo denominado ?Clasificación de los documentos a preservar?, requerido en la Guía de Implementación del Plan de Preservación Digital (PPD). Este avance, junto con la operación al 100 % de las Tablas de Retención Documental (TRD) implementadas desde la vigencia 2024, permitió consolidar la creación de expedientes electrónicos de actos administrativos y asegurar que los procesos de digitalización cumplan con los requisitos establecidos por el Archivo General de la Nación (AGN), garantizando la interoperabilidad, integridad y confiabilidad de la información.
Así mismo, se dio inicio al proceso contractual para la implementación de una plataforma de sistema de información documental, orientada a la conformación de expedientes electrónicos y a la digitalización de documentos físicos, fortaleciendo la infraestructura tecnológica del archivo municipal. Paralelamente, se continuó operando con normalidad la carga de documentos digitalizados en el espacio tecnológico provisionado por la Secretaría TIC desde la vigencia 2024, asegurando la continuidad del servicio y el almacenamiento adecuado de la información.
Durante el año también se culminó y presentó el Plan de Preservación Digital a largo plazo ante la Mesa Interna de Archivo (MIA), instancia que aprobó el documento para su posterior presentación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Este plan constituye un instrumento clave para garantizar la conservación y accesibilidad de los documentos digitales en el tiempo.
Adicionalmente, se crearon los usuarios correspondientes a los enlaces de cada una de las secretarías del municipio, como parte del proceso

Actividad 3

Ejecutar el plan de capacitaciones relacionadas con las competencias de los cargos de los funcionarios del municipio de pereira durante la vigencia

Planeado	Logro	Eficacia	Presupuesto	Ejecutado	Eficiencia
30,00	30,00	100,00%	$ 52.000.000	$ 49.950.768	96,06%

Durante la vigencia 2025, el Municipio de Pereira avanzó de manera efectiva en la ejecución del Plan de Capacitaciones, orientado al fortalecimiento de las competencias laborales y al mejor desempeño de los funcionarios, en concordancia con las necesidades institucionales y los objetivos estratégicos de la administración municipal.
Como primer resultado, se elaboró y estructuró el cronograma del Plan de Capacitaciones para la vigencia 2025, a partir del análisis de las necesidades identificadas mediante la encuesta del Plan Institucional de Capacitación (P.I.C.). Este ejercicio permitió priorizar los temas de formación de acuerdo con los requerimientos reales de los cargos y las funciones desempeñadas por los servidores públicos. Adicionalmente, se proyectó la aplicación de una segunda encuesta de necesidades de capacitación para la segunda quincena de diciembre de 2025, con el propósito de identificar oportunamente las necesidades formativas de la vigencia 2026.
Durante el año se ejecutaron 27 actividades de capacitación, dando cumplimiento al cronograma establecido. De estas, 12 actividades fueron financiadas con recursos del Plan Institucional de Capacitación, mientras que 15 capacitaciones se desarrollaron de manera gratuita, gracias al apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), diversas secretarías de la administración municipal y capacitadores externos. Esta articulación interinstitucional permitió optimizar el uso de los recursos públicos y ampliar la oferta formativa para los funcionarios.
De igual manera, el 3 de septiembre de 2025 se llevó a cabo la Jornada de Capacitación y Concientización

sobre Políticas Públicas Institucionales 2025, realizada en el Centro Cultural Lucy Tejada, con la participación de 520 funcionarios y 40 contratistas. Esta jornada tuvo como objetivo fortalecer la sensibilización del personal frente a temas estratégicos para la gestión pública, entre los que se destacaron la salud mental en el entorno laboral, la atención al usuario y el trato adecuado a la ciudadanía, la implementación de políticas públicas con enfoque diferencial, la promoción de la diversidad e inclusión, y la protección integral de la infancia y la adolescencia.
Adicionalmente, se desarrolló una actividad lúdica de capacitación dirigida a funcionarios y contratistas, orientada al fortalecimiento del trabajo en equipo, el sentido de pertenencia institucional y el desarrollo de competencias blandas. Esta estrategia contribuyó a mejo

Actividad 4

Cumplir con el plan de bienestar laboral e incentivos anual para los empleados públicos del municipio de pereira

Planeado	Logro	Eficacia	Presupuesto	Ejecutado	Eficiencia
1,00	1,00	100,00%	$ 684.750.000	$ 636.476.855	92,95%

Durante la vigencia 2025, el Municipio de Pereira dio cumplimiento al Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos, desarrollando un conjunto amplio y articulado de actividades orientadas a fortalecer el bienestar integral, la motivación, la salud física y emocional, y el sentido de pertenencia de los empleados públicos y contratistas de la administración municipal.
En el primer trimestre del año se ejecutaron diversas actividades contempladas en el Plan Institucional de Bienestar Laboral, entre las que se destacan la realización de una feria de servicios con descuentos exclusivos para funcionarios y contratistas, llevada a cabo el 4 de marzo de 2025; la conmemoración del Día de la Mujer y el Día del Hombre; así como múltiples actividades lúdicas desarrolladas en las diferentes dependencias de la Alcaldía de Pereira. De igual forma, se dio inicio al programa de rumba terapia, realizado de manera permanente los días lunes y jueves en el noveno piso del Palacio Municipal, como una estrategia de promoción de la actividad física y el manejo del estrés.
Durante el mes de mayo se desarrolló el Mes del Trabajo y la Salud, con una programación especial enfocada en la promoción de hábitos saludables, el autocuidado y el bienestar laboral, dirigida a funcionarios y contratistas. Así mismo, se llevaron a cabo celebraciones institucionales del Día de la Madre y el Día del Padre, reconociendo la importancia del equilibrio entre la vida laboral y familiar.
En el marco de la conmemoración del Día del Servidor Público, se realizaron jornadas de capacitación y reflexión institucional orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la ética pública, la eficiencia en el servicio y los principios del buen gobierno. Adicionalmente, se desarrolló un acto de reconocimiento a los funcionarios, en el cual 13 colaboradores fueron exaltados por su dedicación y contribución al desarrollo institucional, 40 funcionarios fueron destacados como los mejores del año y se entregaron 115 reconocimientos por quinquenios de servicio. Esta ceremonia se llevó a cabo en el Club del Comercio, entre las 7:30 a. m. y las 10:00 a. m., con la participación del señor Alcalde y aproximadamente 450 funcionarios.
Como parte de las iniciativas estratégicas de bienestar, se lanzó el programa ?Una Alcaldía Mentalmente Saludable?, orientado al fortalecimiento de la salud mental y emocional del talento humano, mediante acciones articuladas con la Red Psicosocial. En este mismo enfoque, se realizaron

Actividad 5

Conservar los Estandares mínimos del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) durante

el cuatrienio al 90% .

Planeado	Logro	Eficacia	Presupuesto	Ejecutado	Eficiencia
1,00	1,00	100,00%	$ 825.100.000	$ 824.326.295	99,91%

En cumplimiento de la meta de conservar los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) durante el cuatrienio al 90%, la Alcaldía de Pereira desarrolló durante la vigencia 2024 un trabajo integral y continuo que permitió superar ampliamente lo propuesto, alcanzando un 99% de cumplimiento, de acuerdo con el reporte oficial realizado al Ministerio de Trabajo bajo la Resolución 0312 de 2019.
Para mantener y fortalecer estos estándares, se adelantaron acciones permanentes orientadas a la prevención de riesgos laborales y la protección de la vida y la salud de los trabajadores, entre ellas la entrega de elementos de protección personal, dotación y verificación de botiquines, extintores, camillas, señalización de seguridad y la inspección de equipos de protección contra caídas, garantizando condiciones seguras en los diferentes puestos y sedes de trabajo.
En el componente de promoción y prevención en salud, se realizaron jornadas de tamizaje de riesgo cardiovascular, optometría, masajes de cuello y limpieza facial, beneficiando a funcionarios y contratistas en el Palacio Municipal, Casa de Justicia de Cuba, Secretaría de Salud, Comisaría de Galán, Unidad de Víctimas y Personería, contribuyendo al cuidado integral de la salud física.
De manera transversal, se implementaron pausas activas de forma regular en el Palacio Municipal, sedes externas y frentes de trabajo de las secretarías de Infraestructura, Deportes, Bomberos, Competitividad, entre otras, promoviendo hábitos saludables y la prevención de enfermedades osteomusculares.
Uno de los avances más significativos fue el fortalecimiento del bienestar psicosocial, a través del lanzamiento del programa institucional ?Una Alcaldía Mentalmente Saludable?, desarrollado en el Palacio Municipal y el edificio Lucy Tejada. En este marco, se ejecutaron campañas y actividades de promoción de la salud mental, prevención del consumo de sustancias psicoactivas, sensibilización frente al suicidio y la implementación de la estrategia Semáforo de las Emociones, que permitió a funcionarios y contratistas expresar su estado emocional y reflexionar sobre el autocuidado y las redes de apoyo institucionales.
Así mismo, se elaboraron y aplicaron las baterías de riesgo psicosocial a funcionarios y trabajadores oficiales, acompañadas de talleres lúdicos y actividades de clima organizacional en distintas dependencias como la Comisaría de Familia Centro, Familias en Acción, Personería Municipal,

Actividad 6

Realizar seguimiento y mantenimiento al sistema integrado de gestión mediante las herramientas de medición a la gestión MIPG (autodiagnóstico, plan de acción, formulario único de reporte de avance a la gestión -FURAG, índice de desempeño institucional - IDI)

Planeado	Logro	Eficacia	Presupuesto	Ejecutado	Eficiencia
1,00	1,00	100,00%	$ 2.406.915.000	$ 2.281.655.804	94,80%

A través de la Dirección de Sistemas Integrados de Gestión - SIG, se realizó el diligenciamiento del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión FURAG 2024, el día 24 de abril de 2025, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el DAFP .Como resultado de ese trabajo conjunto con los líderes y enlaces de las políticas de gestión y desempeño y las estrategias que conforman el MIPG, se obtuvo el CERTIFICADO que emite el DAFP, con el diligenciamiento de la totalidad del cuestionario, de manera oportuna y pertinente.

Celebración de cuatro comités Institucionales Ordinario de Gestión y Desempeño - CIGD, 24 de abril, 24 de julio, 30 de octubre y el 18 de diciembre de 2025 respectivamente, en los cuales se socializaron y aprobaron los avances de los seguimientos de la vigencia 2025, de las herramientas internas de medición (autodiagnósticos y planes de acción) y el plan anual consolidado MIPG, entre otros.

Elaboración de los informes consolidados de seguimiento políticas MIPG tercer y cuarto trimestre de 2025 y los Informes ejecutivos avance políticas MIPG Tercer y Cuarto Trimestre 2025.

Al cierre de la vigencia 2025, se realizaron 38 jornadas de capacitación con la participación de aproximadamente 1248 personas, distribuidas entre servidores públicos y contratistas de la Administración Municipal - Nivel Central, en temas propios del Modelo Integrado de Planeación y gestión - MIPG y del Sistema de Gestión en general.